

Elina Kovanen

VARSINAIS-SUOMEN PELASTUSLAITOKSEN LÄÄKINTÄESIMIESTEN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET ENSIHOITAJIEN TYÖSSÄ PYSYMISEEN

LAB-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Ylempi korkeakoulututkinto

Opinnäytetyö 2020

Tiivistelmä

Elina Kovanen

Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen lääkintäesimiesten vaikutusmahdollisuudet ensihoitajien työssä pysymiseen, 98 sivua, 19 liitettä

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Ylempi korkeakoulututkinto

Opinnäytetyö 2020

Ohjaajat: lehtori Kristiina Helminen ja lehtori Antti Kosonen, LAB-ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää erilaisia tekijöitä, jotka tukevat Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella työskentelevien ensihoitajien työhön sitoutumista ja tavoitteena oli selvittää lääkintäesimiesten vaikutusmahdollisuuksia ensihoitajien työhön sitoutumiseen.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys käsitteli työmotivaatiota, jossa määriteltiin siihen liittyviä asioita, kuten sisäistä ja ulkoista motivaatiota, asennetta ja sitoutumista. Työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä käsiteltiin myös palkitsemisen, työympäristön, ilmapiirin, ensihoitajan työn sisällön, johtamisen sekä palkitsemisen kautta.

Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin internet-kyselynä Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluuyksikön työntekijöiltä. Kysely tavoitti 120 työntekijää ja vastauksia saatiin 72, joten vastausprosentiksi muodostui 61 %.

Tutkimus osoitti, että työntekijät olivat hyvinkin motivoituneita ja kiinnostuneita työstään. Työpaikkaan sitoutumiseen vaikutti positiivisesti työpaikan pysyvyys, positiivinen työilmapiiri ja työkaverit. Sitoutumista heikensi saman aikaisesti käynnissä olevat muutokset, palkkaus sekä työpaikan jäykät toimintatavat. Merkityksellisiä tekijöitä olivat tyytyväisyys työhön, vaikutusmahdollisuudet sekä työn monipuolisuus. Uralla etenemistä pidettiin tärkeänä, mutta se koettiin hankalana. Tutkimus osoitti työyhteisössä olevan miellyttävä ilmapiiri ja ensihoitajien keskuudessa vallitsi hyvä yhteishenki. Lähiesimies koettiin helposti lähestyttävänä ja työntekijät kokivat saavansa arvostusta tehdystä työstä. Lähiesimiehellä koettiin olevan suuri vaikutus työssä pysymiseen. Rakentava palaute koettiin merkittävänä ja työntekijät olivat selvästi motivoituneita kehittämään omaa toimintaansa rakentavan palautteen avulla.

Tutkimus osoitti, että työhön sitoutumista voidaan edistää panostamalla esimiestyöhön, johtamiseen, palautteen antamiseen sekä mahdollistamalla riittävät kehittymismahdollisuudet sekä koulutukset.

Asiasanat: työmotivaatio, sitoutuminen, ensihoito, esimiestyö

Abstract

Elina Kovanen

Opportunities for Influencing the Retention of Paramedics for the Paramedic Supervisors of Southwest Finland Emergency Services, 98 pages, 19 appendices

LAB University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Development and management of social and health care

Master's Degree

Master's Thesis 2020

Supervisors: Principal Lecturer Kristiina Helminen and Senior Lecturer Antti Kosonen, LAB University of Applied Sciences

The purpose of this study was to find different factors that support commitment to work among the paramedics working for the Southwest Finland Emergency Services. The aim was to investigate the opportunities paramedic supervisors have for influencing commitment to work among paramedics.

The theoretical framework of this study was concerned with work motivation, including determining related concepts such as internal and external motivation, attitude and commitment. The factors affecting work motivation were also discussed from the perspectives of the working environment, atmosphere, the content of the work of paramedics, leadership, and rewarding.

The quantitative research method was used in this study. The data were collected with an online survey conducted among the employees of the paramedic unit of the Southwest Finland Emergency Services. The survey reached 120 employees; in total, 72 responses were obtained, making the response rate 61 %.

The study indicated that employees are highly motivated and interested in their work. Job retention was positively influenced by the permanence of the job, a positive work atmosphere, and co-workers. At the same time, commitment was reduced by ongoing changes, salaries and rigid operating approaches at the workplace. Significant factors included satisfaction with work, opportunities for influence, and the versatility of work. While career advancement was considered important, it was also perceived as difficult. The study indicated that the working community had a pleasant atmosphere and there was good team spirit among the paramedics. The respondents found it easy to approach their immediate supervisor, and the employees felt that they were valued for the work they did. The immediate supervisor was considered to have a major impact on the retention of employees. The employees found it important to receive constructive feedback and were clearly motivated to develop their activities based on this feedback.

The study revealed that work commitment can be promoted by investing in the work of supervisors, leadership, giving feedback, and enabling sufficient development opportunities and training.

Keywords: work motivation, commitment, emergency care, leadership

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Varsinais-Suomen pelastuslaitos työympäristönä	6
3	Motivaation määritelmä	8
3.1	Työmotivaatio	8
3.1.1	Motivaatio	9
3.1.2	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	10
3.1.3	Asenne ja uramotivaatio	11
3.1.4	Sitoutuminen	13
3.2	Työpaikalla työmotivaatioon vaikuttavat tekijät	16
3.2.1	Palkitseminen	16
3.2.2	Työympäristö ja ilmapiiri	19
3.2.3	Ensihoitajan työn sisältö	21
3.2.4	Ensihoidon johtaminen ja esimiestyö	22
3.2.5	Palaute	25
4	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimusongelma	27
5	Opinnäytetyön toteutus	27
5.1	Tutkimusmenetelmän valinta, keruu ja analysointi	28
5.2	Videopalaveri lääkintäesimiehille	30
5.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	31
6	Tutkimuksen tulokset	32
6.1	Taustatiedot	33
6.2	Motivaatio	34
6.3	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	41
6.4	Asenne ja uramotivaatio	42
6.5	Sitoutuminen	48
6.6	Palkitseminen	53
6.7	Työympäristö ja ilmapiiri	56
6.8	Työn sisältö	59
6.9	Johtaminen ja esimiestyö	62
6.10	Palaute	66
7	Pohdinta	68
7.1	Toteutuksen tarkastelu	68
7.2	Tulosten tarkastelu	69
7.3	Jatkokehittämisaihe	74
	Kuvat	75
	Lähteet	76

Liitteet

- Liite 1 Kyselyn saatekirje
- Liite 2 Suostumuslomake
- Liite 3 Opinnäytetyötä koskeva tietosuojailmoitus
- Liite 4 Tutkimuslupahakemus
- Liite 5 Webropol- kyselylomake

1 Johdanto

Työn mielekkyyden ylläpitäminen sekä sen säilyttäminen mielenkiintoisena ovat viime vuosina nousseet merkityksellisiksi kehittämiskohteiksi monessa työpaikassa. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta merkittävää on hyvän työmotivaation löytyminen ja sen ylläpitäminen. Myös työpaikan taloudellisen kannattavuuden näkökulmasta työntekijän työmotivaatiolla on iso merkitys. Työhön motivoitunut sekä sitoutunut henkilökunta on yritykselle merkityksellinen, koska pelkät työntekijöiden taito ja osaaminen eivät riitä tuottamaan laadukasta tulosta vaan siihen tarvitaan myös tahtoa. (Viitala 2013, 16.)

Yhä useammassa organisaatiossa työnkuva sekä työtavat kehittyvät jatkuvasti. Työ ei ole kuitenkaan ainoa, joka kokee muutoksia ja kehitystä, vaan myös koko työyhteisö, työpaikka sekä erilaiset verkostot ovat muutoksen myllerryksessä. Jos työntekijä ei ole sitoutunut työpaikkaansa tai hänellä ei ole riittävää työmotivaatiota, kasvaa riski työpaikan vaihdokselle tai erilaisille asenteille. Kun työ koetaan mielekkääksi, työntekijä pystyy mukautumaan kehitykseen ja muutokseen. (Sinokki 2016, 19–21.)

Työnantajan tulisi olla ajan hermolla ja kyetä tarjoamaan työntekijälle mahdollisimman hyvät työolosuhteet sekä huomioida onnistuneet työsuoritukset, jotta työntekijä kokee itsensä hyväksytyksi ja tekemänsä työn yhteiskunnallisesti arvostetuksi. Koko työyhteisön rooli on merkittävässä asemassa yksittäisen työntekijän työhön sitoutumiseen. Työntekijät kokevat työnteon ja muutokset organisaatiossa eri tavoin ja se pitäisi voida huomioida myös ihmisten johtamisessa. (Sinokki 2016, 19–21.)

Työyhteisön hyvinvointiin panostaminen on työnantajalle kannattavaa, koska sillä on positiivinen vaikutus yrityksen taloudelliseen tilanteeseen: henkilökunnan hyvinvointi vähentää muun muassa sairauspoissaolo-, tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannuksia. (Jakosuo 2005, 64.)

Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella on viime vuosina ollut ensihoitajien keskuudessa suurta vaihtuvuutta. Vaihtuvuuden syyt eivät ole tiedossa. Opinnäytetyön tarkoituksena on löytää erilaisia tekijöitä, jotka tukevat Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella työskentelevien ensihoitajien työhön sitoutumista ja selvittää lääkintäesimiesten vaikutusmahdollisuuksia ensihoitajien työhön sitoutumiseen.

2 Varsinais-Suomen pelastuslaitos työympäristönä

Varsinais-Suomen pelastuslaitos tuottaa ensihoitopalvelua viiden terveystieteiskuntayhtymän alueella eli Turussa, Kaarinassa, Raisiossa, Paraisilla sekä Naantalissa. Asemia, joissa on ympärivuorokautinen ensihoitopalvelu, on tällä hetkellä yhteensä viisi. Varsinais-Suomen alueella pelastuslaitoksen lisäksi ensihoitopalvelussa toimivat sairaanhoitopiirin omat ambulanssit sekä ostosopimuksen tehneet yksityissektorin ambulanssit. (Varsinais-Suomen pelastuslaitos 2019.)

Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä työskentelee 120 työntekijää, joilla kaikilla on terveydenhuollon ammattitutkinto. Näiden lisäksi on vielä neljä lääkintäesimiestä. Hälytysvalmiudessa olevia ensihoitoyksiköitä on tällä hetkellä 12, joista yön ajaksi valmiudesta poistuu kaksi, poikkeuksena viikonlopun yövuorot. Tuolloin valmiudessa ovat kaikki pelastuslaitoksen ensihoitoyksiköt. Ensihoitotehtäviä kertyy reilut 110 vuorokaudessa. Vuonna 2018 tehtäviä oli Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon yksiköillä noin 41 000 kappaletta. (Varsinais-Suomen pelastuslaitos 2019.)

Järjestämisvastuu ensihoitopalveluista on kuitenkin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirillä. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri järjestää ensihoitopalvelun alueellaan monituottajamallilla ja osittain myös omana toimintanaan eli osin yhteistoiminnassa alueen pelastustoimen kanssa ja osin ostopalveluna muilta palveluntuottajilta. (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2019.)

Varsinais-Suomessa ensihoidon perustaksi on vakiintunut moniportainen ensihoitojärjestelmä. Tämän tarkoituksena on tuottaa avun tarvitsijalle aina lähin taroituksenmukainen apu. Portaant eri tasot lähtevät ensivastetoiminnasta aina pitkälle vietyyn lääkkeelliseen ensihoitoon, josta vastaa ensihoitolääkäri. Varsinais-

Suomessa lääkäriyksikkönä toimii FinnHEMS20. (Varsinais-Suomen pelastuslaitos 2019.)

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kuntayhtymä laatii ensihoitopalvelun palvelutasopäätöksen, jossa määritellään Varsinais-Suomen alueen ensihoitopalvelun järjestämistapa, ensihoitopalvelun sisältö ja erityisvastuualueen ensihoitokeskukseen määrittelemät vasteajat. Vasteajat tarkoittavat sitä aikaa, jossa apua tarvitseva henkilö tulee tavoitettua. Palvelutasopäätöksessä määritellään myös koulutus, joka vaaditaan ensihoitopalveluun osallistuvilta ja lisäksi muut asiat, jotka ovat tarpeellisia ensihoitopalvelun järjestämisen kannalta. Ensihoitopalvelun tulee olla tehokasta ja tarkoituksenmukaista, lisäksi huomioon tulee ottaa erilaiset ruuhkatilanteet sekä resurssit, jotka vaikuttavat erityisvastuualueeseen. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 585/2017.)

Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon yksiköistä 11 on hoitotason yksiköitä ja yksi on perustason yksikkö. Perustason ensihoitoyksikössä työskentelee kaksi perustason ensihoitajaa. Perustason yksiköllä on valmius antaa hoitoa sekä kuljetusta riittävällä valmiudella noudattaen Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin määrittelemiä hoito-ohjeita. (Varsinais-Suomen pelastuslaitos 2019.) Perustason yksikössä ainakin toisen ensihoitajan on oltava terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitettu terveydenhuollon ammattihenkilö, jolla on ensihoitoon suuntautuva koulutus ja toisen on oltava vähintään terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitettu ammattihenkilö tai pelastajatutkinnon suorittanut henkilö. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 585/2017.)

Hoitotason ensihoidon yksikössä:

a) ainakin toisen ensihoitajan on oltava ensihoitaja AMK taikka terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitettu laillistettu sairaanhoitaja, joka on suorittanut hoitotason ensihoitoon suuntaavan vähintään 30 opintopisteen laajuisen opintokokonaisuuden yhteistyössä sellaisen ammattikorkeakoulun kanssa, jossa on opetus- ja kulttuuriministeriön päätöksen mukaisesti ensihoidon koulutusohjelma; ja

b) toisen ensihoitajan on oltava vähintään terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitettu terveydenhuollon ammattihenkilö tai pelastajatutkinnon taikka sitä vastaavan aikaisemman tutkinnon suorittanut henkilö. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 585/2017.)

Tämä velvoite ei koske niitä sairaanhoitajia, jotka ovat olleet 1.5.2011 terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja toimineet tuolloin hoitotason ensihoitajina, eli tällaiset henkilöt voivat edelleen toimia mainitussa tehtävässä. (Irola 2014.) Hoitotason ensihoitoyksiköllä on valmius aloittaa potilaan vaativampi hoito ja toteuttaa kuljetus siten, että elintoiminnot voidaan turvata. Sairaanhoitopiirin hätäkeskuskulle antaman hälytysohjeen mukaisesti kiireellisiin tehtäviin hälytetään aina hoitotason ensihoitoyksikkö. (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2019.)

3 Motivaation määritelmä

Tässä luvussa on tarkoituksena avata teoreettiset lähtökohdat tutkimukselliselle kehittämistyölle. Teoreettisissa lähtökohdissa kuvataan erilaiset määritelmät ja käsitteet, jotka edistävät työssä pysymistä. Teoriaan on perehdytty erilaisten lähteiden avulla, joita ovat aikaisemmat tieteelliset tutkimukset, artikkelit ja aiheeseen liittyvä kirjallisuus.

3.1 Työmotivaatio

Työmotivaatio on joukko erilaisia tekijöitä, jotka lisäävät työntekijän aktiivisuutta hänen tekemässään työssä. Monenlaiset tilannetekijät vaikuttavat työntekijän erilaisiin päätöksiin sekä työkäyttäytymisen. (Ruohotie 1998, 98.) Työmotivaatiota voidaan kutsua työntekijän toiminnan käyttövoimaksi, joka antaa suunnan työnteolle. Työn ominaisuudet, johtaminen, persoonallisuus, työyhteisö ja elämänvaihe ovat asioita, joita tulee huomioida työmotivaation ylläpidossa. (Sinokki 2016, 80.)

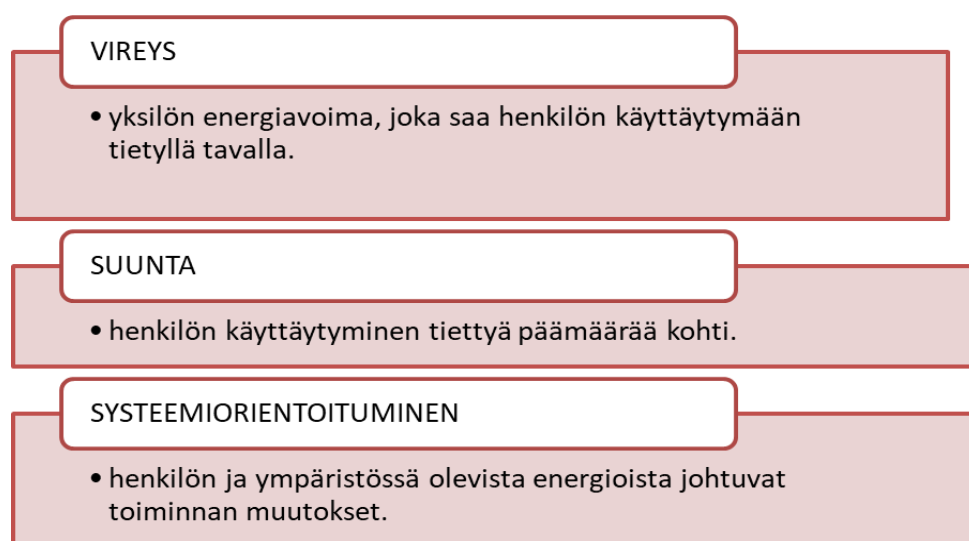
Työmotivaatio sisältää työn tuomaa tyytyväisyyttä ja sekä nautintoa tehdystä työstä. Työntekijä saa energiaa työstä, jolla kokee olevan merkitystä ja silloin työntekijä sitoutuu sekä panostaa työhönsä entistä enemmän. Työmotivaatioon on liitännäisenä vuorovaikutus- ja tunneilmapiiri, jotka kasvattavat halua päästä annettuihin tavoitteisiin ja ohjaavat työntekijän toimintaa. (Liukkonen ym. 2006, 101–103.)

Työmotivaatioon voidaan liittää kolme erilaista tekijää, joita ovat oma-aloitteisuus, osaaminen sekä yhteisöllisyys. Tärkeää on se, että työntekijä saa kokemuksen

siitä, että kykenee itse tekemään päätöksiä ja tuntee olevansa hyödyksi. Työntekijä pystyy motivoimaan itseään sillä, että kokee toimivansa tarkoituksenmukaisesti ja hänellä on vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöön sekä erilaisiin työn olosuhteisiin. Ohjeiden noudattamisesta ei tule hyvässä työmotivaatiossa välttämättöntä pakkoa, vaan työntekijä kokee niiden noudattamisen osaksi työtä ja ymmärtää niiden tärkeyden. (Hiltunen 2015, 144.)

3.1.1 Motivaatio

Motivaatio määritellään psyykkiseksi tilaksi, joka liittyy olennaisesti ihmisen viireystilaan, aktiivisuuteen sekä ahkeruuteen. Motivaatio käsitteenä on alkuperältään sanasta *movere*, joka tulee latinan kielestä ja tarkoittaa liikkumista. Motivaatiolla on monia eri määritelmiä ja näitä on muun muassa yksilölliset ilmiöt, jotka liittyvät tietynlaiseen energiaan, joka saa ihmisen toimimaan määrätyllä tavalla. Motivaatiota voidaan kutsua motivaatioiden verkostoiksi tai erilaisten motiivien aiheuttamaksi tiloiksi, joissa nämä motiivit ovat erilaisia tarpeita, tahtiloja, palkkioita tai vaikka rangaistuksia. Edellä mainituilla eri määritelmillä kuvataan olevan kolme yhtenäistä ominaisuutta (Kuva 1.), joilla pyritään luonnehtimaan kyseistä motiivin määritelmää. Motiivit ohjaavat ja ylläpitävät ihmisen päämääriä ja lähtökohtina on ihmisen kokonaistila tai erilaiset toimintaprosessit. (Sinokki 2016, 60.)



Kuva 1. Motivaatio määritelmien kolme yhteistä ominaisuutta. (Ruohotie 1998, 37)

Motivaatiota voidaan kutsua tietynlaiseksi polttoaineeksi, jota ihminen käyttää jatkaiseen tekemäänsä toimintaan. Sana motivaatio tuo positiivisuutta ja innostusta tuovaa energisyyttä. Ihmisen ollessa motivoitunut, toiminta muuttuu päämäärähaikaiseksi sekä tavoitteelliseksi. Ei ole kuitenkaan täysin selvää, että ihminen tietää tai tiedostaa kunnolla erilaisen käyttäytymisen syitä. Tämän vuoksi motivoituminen voi olla tiedostettua tai tiedostamatonta. Hyvin tärkeää olisi siksi myös ymmärtää motivaatio yhtenä suurena kokonaisvaltaisena asiana, eikä ainoastaan pelkkinä tekoina. (Sinokki 2016, 60–61.)

Motivaatio on aiheena paljon tutkittu, mutta edelleenkin sitä ei voida täysin ymmärtää. Motivaation tutkiminen organisaation sisällä on toiminnan kannalta hyvinkin keskeistä ja merkittävää, koska työn toimivuus sekä tuloksellisuus tulevat henkilön omasta motivaatiosta. (Juuti 2006, 38.)

3.1.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaation on asia, joka aktivoi ihmistä toimimaan eri tilanteissa. Monet teoriat motivaatiosta tarkastelevat asioita melko kapeasta näkökulmasta. Motivaatio voidaan jaotella sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisessä motivaatiossa ihminen toimii omasta vapaasta halusta ja nautinnosta, kun taas ulkoista motivaatiota ohjaa muun muassa erilaiset palkkiot tai rangaistukset. Motivaatiota tarvitaan erilaisten tulosten parantamisessa, työssä suoriutumisessa tai muissa asioissa, joissa pyritään tavoitteellisuuteen. (Frey & Osterloh 2002, 7–8; Sinokki 2016, 61–62.)

Sisäiset ja ulkoiset motivaatiot ovat sisällöltään hyvinkin erilaisia, mutta siitä huolimatta niitä ei voida pitää kokonaan erillisinä. Sisäisessä motivaatiossa tyypillistä on se, että käyttäytymisen syyt tulevat itsensä toteuttamisesta ja tarpeista kehitystä. (Ruohotie 1998, 37.) Sisäiseen motivaatioon vaikuttavat erilaiset psykologiset tarpeet, joita on luokiteltu olevan muun muassa autonomisuus, kyvykkyys ja yhteenkuuluvuuden tunne. Autonomisuus ohjaa henkilöä toimimaan itsenäisesti sekä täysin vapaaehtoisesti. Kyvykkyys luo motivaatiota, kun henkilö saavuttaa jotain tai saa onnistumisen tunteita. Yhteenkuuluvuuden tunne toisten ihmisten kanssa synnyttää myös sisäistä motivaatiota. (Hakonen & Nylander, 2015, 148.) Ulkoinen motivaatio eroaa siinä, että motivaatio on riippuvainen ympärillä olevista

asioista, kuten esimerkiksi palkkauksesta tai ylennyksestä. Motivaation tuottama mielihyvä ulkoisessa motivaatiossa kuvataan lyhytaikaisena ja sisäisessä motivaatiossa se antaa henkilölle pidempiaikaisia mielihyvän tunteita. (Ruohotie 1998, 37–38.)

3.1.3 Asenne ja uramotivaatio

Asenteita on tutkittu jo 1930-luvulta lähtien. Asennetta voidaan kutsua tietynlaiseksi henkiseksi valmiustilaksi ja tämä ohjaa ihmisen dynaamista toimintaa. Asenne on ihmisen johdonmukainen ja pysyvä tapa kokea erilaisia asioita. Ihmisen toimintaa ja kognitiivisia prosesseja kuvaavat sisäiset asenteet. Asenteet koostuvat tiedon, että tunteen yhdistelmästä ja kaikessa tekemisessä heijastuu ihmisen omat asenteet. Jokainen työntekijä tuo työyhteisöön oman arvomaailmansa, joka saattaa olla syntynyt jo hänen lapsuudessaan. Työyhteisössä on monesti myös kulttuurisia tekijöitä, joita voivat olla muun muassa erilaiset toimintatavat, arvot, motiivit ja myös erilaiset uskomukset. Työmotivaatioon vaikuttaa oleellisesti arvot ja asenteet. Ne vaikuttavat myös siihen, kuinka hyvin työhön suhtaudutaan ja kuinka hyvin siitä suoriudutaan. (Sinokki, 2016, 222–223.)

Asenteita on luokiteltu kolmeen erilliseen komponenttiin, jotka ovat affektiivinen eli tunnetasoinen komponentti, kognitiivinen eli tiedollinen komponentti sekä toimintavalmius. Affektiiviset tunteet koostuvat niistä tunteista, joita henkilö tuntee jostain tietystä kohteesta. Tässä komponentissa keskitytään tietyn kohteen arviointiin ja se voi herättää erilaisia tunteita, jotka tyypillisesti ilmenevät pitämisestä, hyvästä, miellyttämisestä ja näiden vastakohdista. Kognitiivinen komponentti puolestaan koostuu tiedoista, joita henkilöllä on jostain määrätystä kohteesta. Tiedot voivat koostua aiemmista kokemuksista, opeista, huhupuheista sekä ennakkoluuloista. Tutuimmin kognitiivista komponenttia voi kutsua mielipiteenä. Toimintavalmius on sitä, miten henkilö aikoo käyttäytyä erilaisissa tilanteissa. Affektiivinen ja kognitiivinen komponentti yhdessä vaikuttavat siihen millainen henkilön toimintavalmius on. (Juuti 2006, 23–24.)

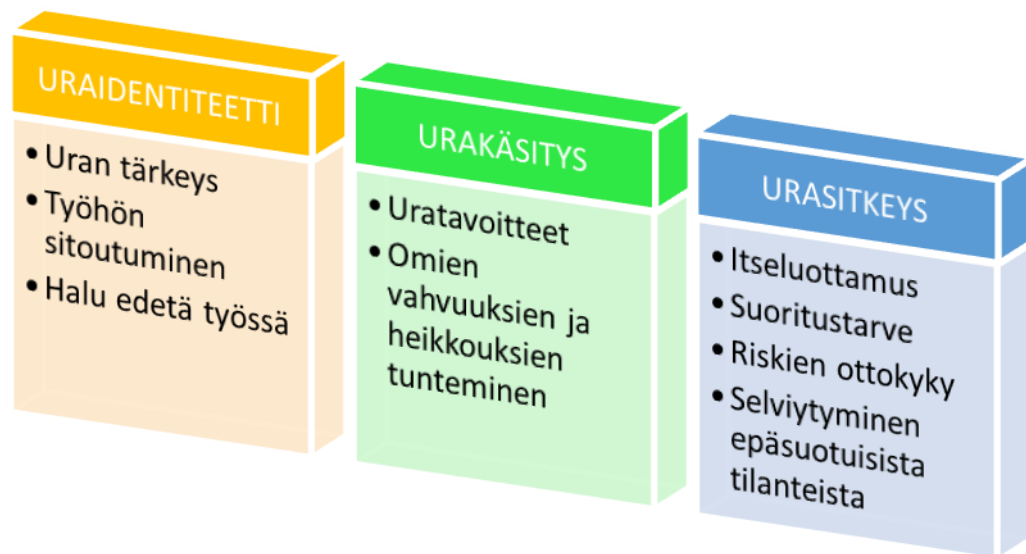
Henkilön omakohtaiset kokemukset ja tiedot erilaisista kohteista ovat keskeisempiä asenteiden lähteitä ja ne vaikuttavat enimmäkseen kognitiiviseen komponenttiin. Kun henkilö omaksuu tietynlaisen asenteen, sitä on vaikea yrittää muuttaa

toisenlaiseksi. Monesti asenteisiin vaikuttavat myös toisten henkilöiden kertomukset ja asenteet, jotka saattavat vaikuttaa voimakkaastikin omiin mielipiteisiin. Asenteiden muuttaminen positiivisimmiksi organisaatiossa ja työskentelyssä itsessään edellyttää työntekijän aktiivista osallistumista asioiden käsittelyyn ja suunnitteluun. Avoin ja rehellinen vuorovaikutus työyhteisössä luo mahdollisuuden kielteisiin asenteisiin ja juoruihin. (Juuti 2006, 24–26.)

Urakehitystä voidaan kuvata jatkuvana ammatillisena kasvun prosessina. Yhä enemmän ura on työntekijän omaa osaamisen kasvua, jossa hänen henkilökohmainen osaamisensa lisää asiantuntijuutta ja lisääntyviä taitoja. Organisaation yksi tärkeimmistä tehtävistä on mahdollistaa työntekijälle puitteet osaamisen kasvu. Enenevässä määrin urakehitys merkitsee yhä enemmän työntekijän ympärille lisää odotuksia ja tiettyjä velvollisuuksia. Työntekijän kokemukset, arvot, asenteet ja motiivit ovat niitä asioita, joilla on valtava merkitys urakehityksessä. (Ruohotie 1998, 93–94.)

Uramotivaatioon vaikuttavat monenlaiset tilannetekijät ja ne ohjaavat työntekijän päätöksiä ja käyttäytymistä. Tämän vuoksi uramotivaatiota kutsutaan moniulotteiseksi rakenteeksi. (Ruohotie 1998, 98.) Työntekijä sitoutuu työhönsä voimakkaammin ja haluavat kehittyä työssään, mikäli organisaatio motivoi itsensä kehittämisen mahdollisuuksilla. (Niermeyer & Seyffert 2004, 97.) Uramotivaatio ja sen osatekijät vaikuttavat työntekijöiden hakeutumiseen esimerkiksi lisäkoulutuksiin, omien tavoitteiden asettamiseen sekä siihen miten tärkeänä he pitävät kehittämistavoitteiden saavuttamista. (Ruohotie 1998, 98–99.)

Uramotivaatiota on käsitelty työntekijän urakäyttäytymisen avulla. Uramotivaatio sisältää yksilöllisiä ominaisuuksia, urapäätöksiä ja urakäyttäytymismuotoja. Kaikki nämä yhdessä kuvastavat työntekijän uraidentiteettiä, uraan liittyviä käsityksiä ja sitkeyttä uraan vaikuttavissa asioissa. Kuva 2. kuvaa uramotivaation kolme jaoteltua osatekijää. (Ruohotie 1998, 98–101.)



Kuva 2. Uramotivaation osatekijät. (Ruohotie 1998, 98.)

3.1.4 Sitoutuminen

Sitoutuminen on paljon laajempi käsite kuin motivaatio. Sitoutumista käsitteenä voidaan määritellä työntekijän suhtautumisena työntekoon. Psykologisesta näkökulmasta sitoutuminen tarkoittaa sitä, että työntekijä saapuu töihin tuntematta pakkoa, kokee työn mielekkäänä, kantaa vastuuta työstä, omaa hyvät työyhteisötaidot ja haluaa kehittää työyhteisöä. Työntekijän ollessa sitoutunut työhönsä, on hän tehokas sekä innokas. (Lämsä & Hautala 2005, 91–94; Robbins, Judge & Campbell 2010, 64–65.) Geldenhuys ym. (2014) toteaa artikkelissaan, että sitoutuminen työntekoon voidaan määritellä myös tietynlaiseksi tyydytystä muodostavaksi mielentilaksi, joka voidaan nähdä työntekijän kiintymyksenä työhön.

Sitoutuminen näkyy kolmena erilaisena asiana työntekijän käyttäytymisessä. Ensimmäinen asia on se, miten paljon työntekijä on halukas ja valmis tekemään asioita organisaation eduksi oman työnsä lisäksi. Toinen asia on se, että työntekijä hyväksyy ja toimii organisaation arvojen ja tavoitteiden puolesta. Kolmas piirre näkyy työntekijän halussa työskennellä saman organisaation työntekijänä. (Viitala 2003, 162–163.)

Wallinin (2012) tekemä väitöskirjan keskiössä oli sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden työhön sitoutuminen. Aineisto oli kerätty vuosina 2005-2007. Haastatteluihin kerättiin osallistujia alan ammatillisissa lehdissä olleiden ilmoitusten avulla sekä Pirkanmaan alueella toimiville työntekijöille kohdistettiin haastattelupyynnöt. Haastatteluihin ja tutkimukseen osallistuvat hoitoalan työntekijät olivat eri-ikäisiä ja erilaisissa elämäntilanteissa. Eri ikäpolvien vastauksissa oli hie-man eroavaisuuksia tietyissä kohdissa ja varsinkin työhön omistautuneisuudessa. Iäkkäämmät työntekijät kokivat voimakkaampaa lojaalisuutta työnantajalle, mikä näkyi sitoutuneisuutena, omistautuneisuutena ja pitkinä työsuhteina. Iäkkäämmät työntekijät kokivat työn kutsumuksena. Sitoutuminen linkittyi hyvinvointityön tavoitteisiin, työn sisältöön, asiakassuhteisiin ja ammatillisuuteen. Nuorilla sitoutumisen epävarmuus näkyi päätöstyön rakenteessa, heikkona työyhteisöasemana ja yhteisöllisyyden puutteena. Nuoremmat kokivat, että palautteen saaminen oli heikkoa esimiesten osalta sekä vanhempien työntekijöiden toimesta. Tämän vuoksi nuoremmat työntekijät eivät kokeneet, että voisivat kehittää omaa osaamistaan ammatillisesti tai työyhteisötaitojen osalta. Isoimpia työhön sitoutumiseen liittyviä tekijöitä olivat työn sisällöllinen mielekkyys, ammatillisuus, ammatillisuuden kehittäminen sekä eettisyys ja arvot. Tutkimuksessa myös ilmeni, että asiakassuhteet olivat merkityksellisiä ja sillä oli selvä yhteys työhön sitoutumiseen.

Jokainen työntekijä sitoutuu työhönsä ja työpaikkaansa eri tavoin. Jotkut työntekijät ovat sitoutuneempia kuin toiset. Sitoutuneisuuteen vaikuttavat erilaiset tekijät. Sitoutumista on määritelty erilaisten asennetekijöiden kautta, jotka ovat kuvassa 3. jaoteltuna. (Viitala 2003, 162–163.)



Kuva 3. Sitoutumisen asennetekijät. (Viitala 2003, 163.)

Tiilikaisen (2019) tekemässä pro gradu -tutkielmassa perehdyttiin siihen, kuinka sitoutuneita hoivatyöntekijät ovat organisaation muutoksissa. Työhön sitoutumiseen edistäviksi tekijöiksi nousi esimiesten luotettavuus ja oikeudenmukaisuus. Työntekijöiden sitoutumista vahvistivat myös tietoisuus tavoitteista ja strategiasta. Vaikka tässä tutkimuksessa keskityttiin muutosten tuomiin haasteisiin, niin tuloksista löytyi samoja asioita kuin yleensä voidaan olettaa olevan tärkeitä työhön sitoutumiseen ilman suurempia muutoksia.

Tunnetason tekijöihin vaikuttavat useat erilaiset asiat, joita kuvaa esimerkiksi työntekijän ahkera ote ja lojaalisuus, koska tämä tuntee yhteisön ja organisaation olevan hänelle hyvä ja haluaa sen vuoksi ylittää omat työtehtävänsä. Sitoutumista on tutkittu ja on havaittu se, että työ itsessään edesauttaa sitoutumista. Myös hyvät työolot, erilaiset palkitsemisjärjestelmät sekä hyvä esimiestyöskentely ovat sitoutumista lisääviä tekijöitä. (Viitala 2003, 162–163.) Sitoutumisen edistämiseen tarvitaan työntekijän itseohjautuvuutta sekä riittävää tahtoa sitoutua organisaatioon sekä hänelle osoitettuihin työtehtäviin (Burke & Cooper 2006, 213). Itsenäisen työn on myös koettu lisäävän työntekijän sitoutumista organisaatioon. Sitoutumista lisää samoin työsuhteen kesto. Työntekijän osallistaminen eri-

lasiin työhön liittyviin päätöksentekoihin ja suunnitteluun edistää sekin sitoutumista. Mikäli työntekijä ei ole sitoutunut työhönsä, näkyy se helposti toiminnan laadussa ja työn tuottavuudessa. (Viitala 2003, 162–163.)

3.2 Työpaikalla työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Työntekijän persoonallisuustekijät, työympäristö sekä itse työ ovat niitä tekijöitä, joiden yhteisvaikutuksesta saadaan työmotivaatiota rakennettua. Työn sisältö ja siihen kohdistuva mielenkiinto ovat keskeisiä asioita työmotivaation synnyssä. Mikäli työ on riittävän tavoitteellista sekä haastavaa, työntekijä kokee työn mielekkääksi. (Viitala 2004, 132.)

3.2.1 Palkitseminen

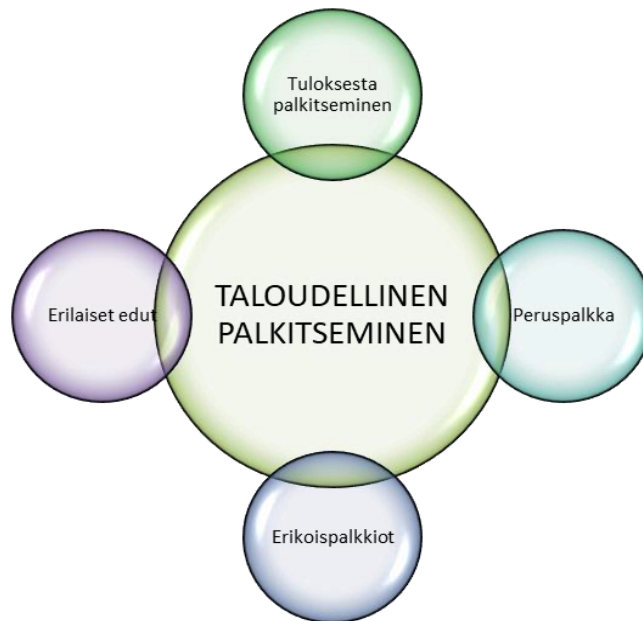
Palkitsemista kuvataan merkittävänä johtamisen työvälineenä ja näillä työvälineillä pyritään tukemaan organisaation menestystä sekä antamaan erilaisia kannustimia henkilöstölle. Kannustimilla ohjataan työntekijöitä työskentelemään muun muassa organisaation suunnitellun strategian, tavoitteiden sekä arvojen mukaisesti. (Kauhanen 2010, 88.)

Hyvä johtaminen ja yhteen hiileen puhaltava työyhteisö tuovat tuloksia, mutta myös erilaisten palkitsemistapojen tulisi tukea organisaatiossa haluttua toimintaa. Organisaatio itse määrittää mikä on palkitsemisen kokonaisuus, kuten kuvassa 4. on kuvattu. Tällä kokonaisuudella pyritään tukemaan organisaation tavoiteltua toimintaa ja motivoida sekä sitouttaa hyvät työntekijät. (Hakonen & Nylander 2015, 22.)



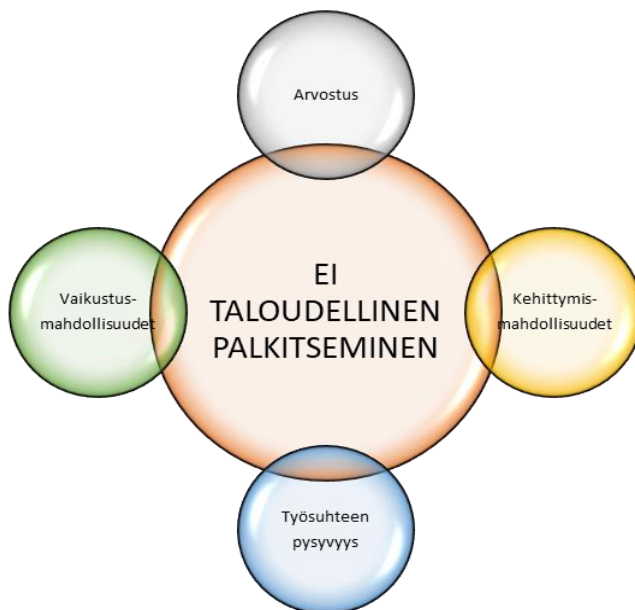
Kuva 4. Palkitsemisen kokonaisuus (Hakonen & Nylander 2015, 23.)

Palkitseminen jaetaan pääasiassa kahteen eri osaan, joita ovat taloudelliset palkitsemiskeinot ja aineettomat seikat. Suora palkitseminen ja epäsuora palkitseminen muodostavat tämän lisäksi kaksi pääryhmää taloudellisessa palkitsemisessa. Näillä tarkoitetaan erilaisia lakisääteisiä tai vapaaehtoisia etuja. Suomessa lakisääteisiin etuihin luokitellaan rahapalkka sekä erilaiset sosiaaliturvatuudet. (Kauhanen 2006, 108–111.) Palkkauksessa on tärkeää peruspalkan riittävyys, jolla työntekijän toimeentulo voidaan turvata (Frey & Osterloh 2002, 8). Vapaaehtoisin palkitsemisen etuihin liittyvät erilaiset luontoisedut tai esimerkiksi työnantajan maksamat lisävuoktuukset. Taloudellisen palkitsemisen tärkeänä tarkoituksena on muun muassa saada potentiaalisia työntekijöitä, pitää jo organisaatiossa olevat hyvät työntekijät, kasvattaa tuottavuutta ja tukea sekä vahvistaa organisaation strategisia tavoitteita. (Kauhanen 2006, 109–111.) Kuvassa 5. on havainnollistettu taloudellisen palkitsemisen liittyvät asiat.



Kuva 5. Taloudellinen palkitseminen. (Kauhanen 2006, 109.)

Aineettomia palkitsemisia ovat uraan ja sosiaalisiin asioihin liittyviä palkitsemisia eli muun muassa erilaiset kehittymismahdollisuudet organisaatiossa, työstä saatu hyvä palaute, arvostus sekä mahdollisuus vaikuttaa työssään. Yleensä näiden asioiden merkitys kasvaa oleellisesti, mikäli työntekijän palkkaus on kunnossa. (Kauhanen 2010, 131.) Kuvassa 6. on havainnollistettu aineettoman palkitsemisen eri osa-alueita.



Kuva 6. Aineeton palkitseminen. (Kauhanen 2006, 109.)

3.2.2 Työympäristö ja ilmapiiri

Työympäristö on tärkeä osa, joka ohjaa työpaikan valintaa ja tähän sisältyy myös työympäristön fyysiset olosuhteet eli missä työpaikka sijaitsee. Keskeisessä roolissa työpaikan valinnassa ovat työsuhteen ehdot. Työsuhteen ehdot tarkoittavat muun muassa työsuhteen pituuksia. Merkityksellistä on se, onko työsuhde tois- taiseksi voimassa oleva vai määräaikainen. Monesti työsuhteessa erityisesti py- syvyys on motivoiva tekijä. Mikäli työympäristö ja ilmapiiri eivät ole työntekijää tyydyttävällä tasolla, ajaa se työntekijät hakeutumaan muualle töihin. Tämä ilmiö tuo tullessaan omat ongelmansa myös koko organisaatiolle, koska maine kärsii ja työpaikkaa ei enää koeta houkuttelevana. (Ojala & Ahonen 2005, 94.)

Merkityksellisiksi tekijöiksi voidaan luokitella myös työaikaan liittyvät tekijät. Jous- tavat työajat, työvuoron vaihtomahdollisuudet sekä mahdollisuus lyhyempään työaikaan ovat tekijöitä, joilla on suuri merkitys myös työhyvinvointiin. (Hakonen & Nylander 2015, 36–37.) Myönteinen työilmapiiri on toimiva ja tuo työn iloa. Or- ganisaation yksi haasteellisimmista tehtävistä on luoda riittävän viihtyisä työym- päristö, työtehtävät sekä palkitsemisjärjestelmä, ja että kaikki nämä tekijät ovat tasapainossa keskenään. (Viitala 2013, 269.) Työyhteisöön liittyvät asiat, kuten työilmapiiri kuuluvat myös isona osana työympäristöön ja sillä on huomattava merkitys koko työyhteisön hyvinvointiin sekä työssä viihtyvyyteen. (Liinalaakso ym. 2016, 36.)

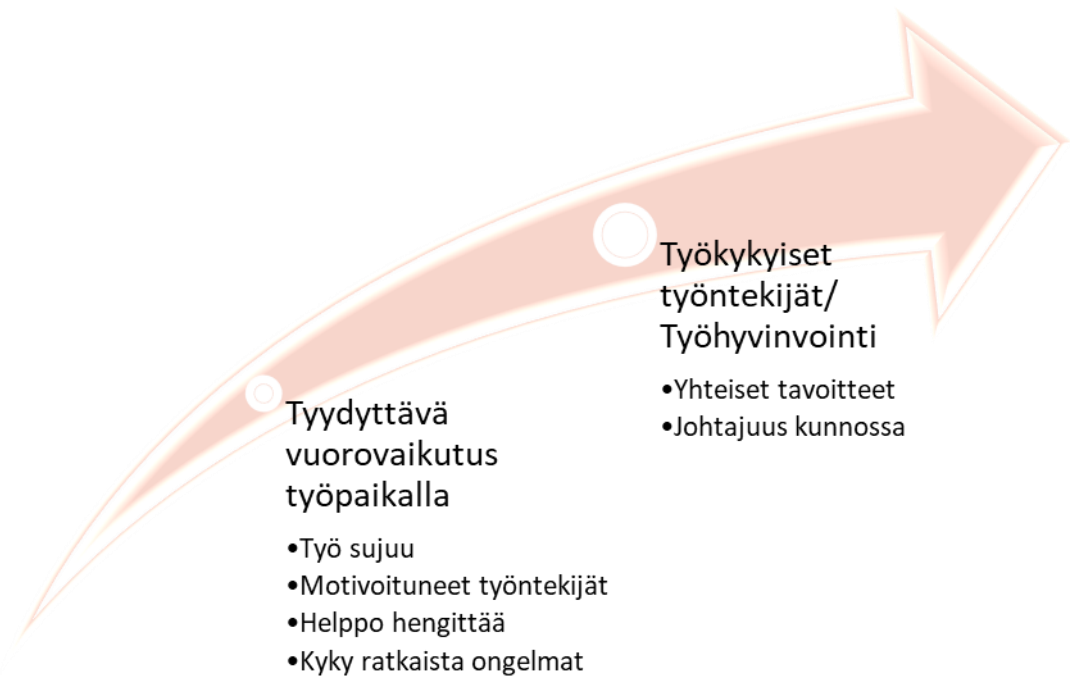
Kylmälä (2016) on tehnyt pro gradu -tutkielman nuorten sairaanhoitajien työhön sitoutumisesta. Kylmälä tarkasteli Y-sukupolveen kuuluvien sairaanhoitajien työ- hön sitoutumista ja tavoitteena oli tuoda ymmärrystä ja nuorten sairaanhoitajien ajatuksia työssä pysymiseen. Tutkimuksen tulokset kertoivat, että nuorten sai- raanhoitajien työhön sitoutumisessa korostui muun muassa tasavertaisuus, yh- teisöllisyys ja itsensä toteuttaminen. Työkavereilta saatu kannustus oli merkittävä työssä pysymisen kriteeri. Yhteisöllisyyden merkitys ja työssä viihtyminen tuotiin erityisesti esille. Samaan kastiin kuului vielä työilmapiirin tärkeys, joka koettiin jopa tärkeämpänä sitoutumista tuovana tekijänä kuin itse työtä.

Työilmapiirillä on suuri merkitys työhyvinvointiin ja myös työn tuottavuuteen. Työ- hön tyytyväinen työntekijä toimii työyhteisössä ja tekemässään työssä selvästi

tyytyväisenä. Työyhteisön ilmapiiri ja työmotivaatio kulkevat niin sanotusti käsi kädessä. Työkaverin kunnioitus, hyvät käytöstavat, arvostus sekä rehellisyys ovat niitä perusasioita, joista hyvä ilmapiiri kehittyy. Jokainen työntekijä rakentaa oman osuutensa hyvästä työilmapiiristä. Asiallinen keskustelu, mielipiteiden esille tuominen ja tietynlainen kyky ottaa vastaan rakentavaa palautetta ovat hyviä työyhteisötaitoja. Ristiriidoilta tai väärinkäsityksiltä työyhteisössä ei voida mitenkään välttyä, mutta ne pitäisi pystyä asiallisesti työyhteisön kesken ratkaisemaan. Työyhteisön terve ilmapiiri perustuu vakaasti luottamukseen ja avuliaisuuteen, unohtamatta avoimuutta. Avoimuus ja tietynlainen läpinäkyvyys helpottavat asioiden selvittämistä ja lisäävät työhyvinvointia. (Sinokki 2016, 191–192, Juuti & Vuorela 2002, 71.)

Esimiestyöllä ja hyvällä johtamisella on suora vaikutus työyhteisön ilmapiiriin sekä ihmissuhteisiin. Työympäristön jäsentyminen ja työssä olevat asiat liittyvät suoraan johtamiseen. Hyvä ihmisten johtaminen kasvattaa työyhteisöä ja luo positiivista ilmapiiriä. Jotta esimies kykenee työyhteisöä tukevaan johtamiseen, hänen tulisi keskustella työntekijöiden kanssa ja kuunnella heidän mielipiteitään. Jokainen pyrkii onnistumaan työssään ja saavuttamaan asetetut tavoitteet, mutta jos työhön liittyvistä tavoitteista ei keskustella avoimesti, ei työntekijä, saati esimies voi olla tietoinen työn lopputuloksesta. (Juuti & Vuorela 2002, 18–20.)

Vuorovaikutuksella on iso merkitys työyhteisössä, kuten kuvassa 7. se on ilmaistu. Esimiehellä on tietynlainen vastuu työyhteisön ilmapiiristä ja hänen tulisi myös esimerkillään rakentaa hyvää työilmapiiriä. Hyvinvoinnin keskeisenä tekijänä on keskusteleva esimiestyö. Useissa tutkimuksissa on ilmennyt se, että esimiehet voivat avoimuudella, luottamuksella, avuliaisuudella sekä arvostuksella luoda merkittävää ilmapiiriä. (Juuti & Vuorela 2002, 18–20, 106.)



Kuva 7. Vuorovaikutus. (Hämäläinen 2005, 87.)

3.2.3 Ensihoitajan työn sisältö

Ensihoitopalvelun tarkoituksena on antaa äkillisesti sairastuneelle tai loukkaantuneelle henkilölle kiireellistä hoitoa ja tarvittaessa kuljettaa henkilö saamaan jatkohoitoa sairaalaan. Ensihoitopalvelu on osa terveydenhuoltoa. (STM 2017, 11.)

Ensihoitajalta edellytetään paljon erilaista ja vaativaa osaamista, niin lääketieteellistä kuin hoitotyönkin osaamista, koska työ vie monenlaisiin tehtäviin ihmiselämän laidasta laitaan. Ensihoitotehtävien määrä kasvaa vuosi vuodelta ja myös niiden laatu on muuttunut vuosien varrella. Nämä lisäävät osaltaan ensihoitajan työn kuormittavuutta. (Kuisma, Holmström, Nurmi, Porthan & Taskinen 2013, 14–15.) Ensihoitajan työ on myös fyysistä sekä henkisesti kuluttavaa. Suuria haasteita sekä riskejä työhön tuovat myös työolosuhteet, kuten pimeys, kylmyys tai likaisuus. Ensihoitaja joutuu kohtaamaan yllättäviä ja vaarallisiakin tilanteita, joita tuo esimerkiksi erilaiset onnettomuudet, päihtyneet henkilöt sekä väkivaltilanteet. (STM 2014, 22.)

Ensihoitajan työhön liittyy vahvasti myös yhteistyö eri viranomaisten kanssa, mikä korostuu etenkin erilaisissa onnettomuustilanteissa tai väkivaltatehtävillä.

Vuorovaikutustaidot ovat ensihoitotyössä ehdottoman tärkeitä, koska työskennellessään hyvin monien erilaisten henkilöiden sekä heidän omaistensa kanssa ja tilanteet voivat välillä olla haastavia. Ensihoitajan on kyettävä pysymään rauhallisena, asiallisena ja määrätietoisena haastavissakin kohtaamisissa. Kaikessa toiminnassa on noudatettava terveydenhuollon arvoja, lainsäädäntöä ja erityisesti autettavan oikeuksia. (Kuisma ym. 2018, 14–15.)

Kuormittavia tekijöitä ensihoitotyössä on useita. Jatkuvasti muuttuva työtahti sekä aikapaine ovat isoja tekijöitä ajatellen työn kuormittavuutta. Ensihoitajan tulee olla jatkuvassa valmiudessa ja mukautua esimerkiksi pitkäkestoisissa tehtävissä, jotka saattavat venyä oman työajan ulkopuolelle. Myös hälytyksissä tehtävien luonne voi muuttua äkillisesti luoden paineita. Ensihoitotyö on yleensä vuorotyötä ja vireystilat eri vuorokauden aikana tuovat myös omia haasteita esimerkiksi tarkkaavaisuuteen. Työ itsessään saattaa olla hyvinkin fyysistä ja riski loukkaantumisille on ilmeinen. Välillä työympäristö saattaa olla hyvin rajallinen eikä pystytä toteuttamaan parasta mahdollista työergonomiaa. Ensihoitajalle on etua huolehtia omasta hyvinvoinnistaan niin henkisesti kuin fyysisestikin. Ensihoitajan työssä voi olla myös sosiaalista kuormittavuutta, joista kasvavana ilmiönä on median kiinnostus, ensihoitotyön arvostelu sekä valokuvaaminen. (Kuisma ym. 2018, 751–752.)

3.2.4 Ensihoidon johtaminen ja esimiestyö

Vuosien varrella johtamiskulttuuri on muuttunut paljon. Tärkeänä koetaan se, että johtajuus on mukana työntekijän hyvinvoinnissa ja sitä pidetään keskeisenä asiana. (Ropo ym. 2005, 47.) Johtamista voidaan nykyään jo kutsua taitolajiksi ja siltä odotetaan muutakin, kuin hallinnollista osaamista. Johtaminen on työskentelyä ihmisten kanssa ja parhaimmillaan se on suunnan näyttämistä. (Ristikangas ym. 2015, 37.) Hyvä johtaminen ja esimiestyö koostuvat useista asioista, joista mainittavampia ovat vaikuttaminen työntekijöiden motivaatioon ja erilaisiin asenteisiin, mitkä edelleen vaikuttavat pääasiassa sitoutumiseen sekä työtyytyväisyyteen. Nämä kaikki yhdessä vaikuttavat työhyvinvointiin ja tuloksellisuuteen. Johtamisella on pyrkimys työn perustehtävän onnistumiseen eli huonolla johtamisella

perustehtävä kärsii, jolloin tuloksellisuus kärsii ja näkyy myös työyhteisön hyvinvoinnissa: sairauspoissaolot lisääntyvät, motivaatiotasot laskevat ja sitoutuminen on heikkoa. (Kinnunen ym. 2008, 315–316.)

Ensihoitopalvelun tulee määritellä ensihoitovalmiuden ylläpito ja hoidettava sekä johdettava koko ensihoitopalvelun operatiivinen toiminta. Ensihoitopalvelu laatii vaadittavat ohjeistukset, jotka liittyvät muun muassa potilaiden hoitoon. Näiden lisäksi se vastaa koko ensihoitopalvelun päivittäistoiminnasta, erityistilanteista ja varautumisesta. Edellytykset ensihoitoasetuksen ohjeiden onnistumiselle on määrätietoinen ensihoidon johtaminen. Ensihoitopalvelun johtaminen jaotellaan kahteen eri osaan eli operatiiviseen ja hallinnolliseen johtamiseen. (Kuisma ym. 2018, 25.)

Operatiivinen johtaminen tarkoittaa yksittäisten toimintojen ja tehtävien johtamista. Jotta operatiivinen johtaminen olisi hyvällä pohjalla, tarvitsee se suunnitelmallista ennakkosuunnittelua ja ohjeistuksia. Ensihoidon operatiivinen johtaminen keskittyy päivittäisten ensihoidotehtävien johtamiseen. Ensihoidon johtaminen on täysin omanlaista johtamista ja sillä on isoja eroja muiden viranomaisien johtamismenetelmiin. Operatiivinen toiminta keskittyy muun muassa monipotilas- ja suuronnettomuustehtäviin, mutta yhtä lailla se on merkittävää tehtävissä, joissa on kyseessä vain yksi potilas. Ensihoidotehtävillä johtovastuun tilannejohtajana ottaa ensihoidolääkäri tai vaihtoehtoisesti ensihoidon kenttäjohtaja. Tilannejohtajana oleminen vaatii tilanteen operatiivisen toiminnan hallinnan ja samalla se on vaativan ensihoidon toteuttamista. Ensihoitokeskuksen tehtävät määrittelee laki ja ensihoitopalvelun kenttäjohtajan tehtävät määrittelee ensihoitoasetus. (Kuisma ym. 2018, 85–86.)

Ensihoitopalvelua johtaa ensihoidon ylilääkäri. Päivittäistä ympärivuorokautista operatiivista toimintaa johtaa päivystävä ensihoidolääkäri, jonka ohjauksessa toimivat ensihoidon kenttäjohtajat. Kenttäjohtaja on sairaanhoitopiirin viranhaltija ja sen tehtävänä on johtaa kentällä tapahtuvaa ensihoitopalvelua. Kenttäjohtaja valvoo ensihoidotehtäviin hälytettäviä ambulansseja eli kenttäjohtajan tehtävänä on varmistaa, että tehtävälle on menossa tarkoituksenmukaisin yksikkö. Kenttäjohtaja tekee tiivistä yhteistyötä hätäkeskuksen sekä muiden viranomaisten kanssa, kuten poliisin ja pelastustoimen kanssa. Ensihoidon kenttäjohtaja liittyy yleensä

korkeariskisiin ja kiireellisiin tehtäviin. Kenttäjohdon yksikössä on laajempi lääkevalikoima verrattuna hoitotason ambulanssiin ja heiltä löytyy myös joitain lääkintälaitteita, joita ambulansseissa ei varustuksena ole. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin ensihoidon kenttäjohtaja johtaa kentällä tapahtuvaa ensihoitotyötä ja valvoo tehtävien suorittamista. (Virtanen 2019.)

Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella ensihoidon palveluyksikössä ensihoidon toimintaa johtaa ensihoitopäällikkö ja hänen alaisenaan on kaksi ensihoitomestaria, joilla ovat omat vastualueensa. Toinen ensihoitomestareista huolehtii ensihoidon kalustosta sekä välineistöstä ja toinen on vastuussa henkilöstöhallinnosta. Ensihoidon palveluyksikössä toimivat edellä mainittujen lisäksi päivystävät lääkintäesimiehet. Ensihoidon palveluyksikössä on neljä eri jaosta, joissa toimii lääkintäesimies ja hänen alaisensa. Jaokset toteuttavat ensihoitopalvelua eri työvuorossa. Jokaisen päivystävän lääkintäesimiehen alaisina toimii noin 30 työntekijää, jotka koostuvat hoitotason ja perustason ensihoitajista. Lääkintäesimies vastaa ensihoitomestarin rinnalla vuoronsa operatiivisesta toiminnasta ja siihen liittyvästä valvonnasta sekä valmiudesta. (Himanen 2019.)

Esimiehen yksinkertainen perustaito on ymmärtää erilaisia ihmisiä ja käyttäytymismalleja sekä kannustaa heitä saavuttamaan perustehtävät organisaation edellyttämällä tavalla. Esimiehen täytyy kyetä myös ymmärtämään taustatekijät, jotka saattavat vaikuttaa työntekijän käyttäytymiseen. Työn selkeät tavoitteet ovat asioita, joilla esimies voi tukea työntekijää. Jokaisella on omat vahvuudet esimiestyössä ja on tärkeää voida tunnistaa ne sekä ymmärtää myös omat rajansa. Näin voidaan mahdollistaa selviytyminen tehtävien haasteellisuudesta ja uhkatekijöistä. (Lönnqvist 2005, 12.)

Lääkintäesimies huolehtii työvuoron sujuvuudesta ja tekee yhteistyötä myös sairaanhoitopiirin kenttäjohtajan kanssa, muun muassa keskustelea ja sopia ensihoitoyksiköiden valmiustasojen muutoksista. Suuri osa työpäivän toimenkuvasta keskittyy hallinnollisten asioiden tekemiseen, työvuorosuunnitteluun ja asemajoittelun suunnitteluun. Jokaisessa työvuorossa on omat perustehtävänsä, oli sitten päivä- tai yövuoro. Lääkintäesimies tekee oman työvuoronsa kanssa samaa työaikaa eli 12 tunnin työvuoroja. Vuoro alkaa aina aloittavan tai lopettavan työ-

vuoron esimiehen kanssa keskusteluina ja asioiden viestimisenä eteenpäin. Samalla vuoron alkuun kuuluu ensihoitajien kanssa akuuttien asioiden läpi käyminen, mikäli asioilla on vaikutusta tulevaan työvuoroon. Tarvittaessa tehdään myös järjestelyt johtuen mahdollisista muutoksista työvuorossa, kuten poissaoloista johtuvista henkilöstövajeista. Työvuoroon mahtuu hallinnollisten töiden lisäksi erilaisia kokouksia, puhelimeen vastailua ja erilaisten asioiden järjestelyä. Joskus työvuorossa tulee tehtäväksi muun muassa defusing-istunnon eli purku-tilaisuuden järjestäminen. Näistä informoidaan aina ylempää johtoa. Lääkintäesimiehen toimenkuvaan kuuluu lisäksi ratkaista erilaisia ongelmatilanteita ja puuttua epäasialliseen käytökseen. Keskustelu henkilöstön kanssa koetaan tärkeäksi ja esimies pyrkii olemaan helposti tavoitettavissa ja esimiehen läsnäoloa työvuoroissa arvostetaan sekä koetaan se voimavaraksi. Lääkintäesimies valvoo yleisesti toimintaa, työvuoron kulkua ja sujuvuutta. Lääkintäesimies pitää myös kehityskeskusteluja säännöllisin väliajoin. On tärkeää olla hyvässä vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa ja huolehtia heidän työhyvinvoinnistaan. (Himanen 2019.)

3.2.5 Palaute

Työntekijää arvostavassa johtamisessa sekä hyvässä kohtelussa avainasemassa on palautteen anto. Palautteen antaminen on tärkeää, koska ilman sitä työntekijän on hankala tietää, miten tulisi erilaisissa tilanteissa edetä tai miten muut työntekijät saattavat asiat nähdä. Palautetta voidaan verrata peiliin, josta voi nähdä, miltä oma toiminta muiden silmissä näyttää. Palaute mielletään usein negatiiviseksi sanomiseksi, mutta sen päällimmäisenä tarkoituksena on kuitenkin tuoda esille arvostus ja luottamus. (Kuusela 2013, 87.) Palautteen voima on valtaisa, sillä se toimii oppimisen, itsensä kehittämisen ja muutoksen työkaluna. Kun luottamus ja arvostus on kunnossa, on työntekijän helpompi ottaa palautetta vastaan. Tärkeää on huomioida, että annettu palaute on aitoa. (Erämetsä 2009, 220.) Palautteen antaminen osaksi työyhteisön rutiiniksi, on edellytys toiminnan muutokselle. Jotta organisaatio voi olla kehittyvä, täytyy olla toimiva palautteenantojärjestelmä. (Erämetsä 2003, 235.)

Myönteinen palaute voi olla hyvinkin voimaannuttava tekijä, joka kannustaa työntekijää eteenpäin ja kääntää katseen juuri niihin olennaisiin hyvin tehtyihin asioihin. Hyvä palaute voi olla laukaiseva tekijä positiiviseen jatkumoon eli se lisää halua suoriutua työstä jatkossakin hyvin ja sitouttaa työhön. (Viitala 2003, 161; Deci, Olafsen & Ryan 2017, 20.) Myönteisen palautteen antaminen ei pelkästään vaikuta työsuorituksiin, vaan työntekijä tuntee olevansa arvostettu myös ihmisenä ja täysin omana itsenään. Tässä nousee isoksi asiaksi ihmisarvon kokemus ja se, että työntekijä tietää olevansa hyväksytty. (Hämäläinen 2005, 26.)

Rakentava palaute on asioiden esille tuomista, jossa pyritään korjaamaan työntekijän toimintaa paremmaksi. Rakentavan palautteen saaminen saattaa aiheuttaa voimakkaan tunnereaktion ja siksi se voi tehdä palautteen antamisen haasteelliseksi. Rakentavan palautteen saaja voi kokea palautteen hyökkäävänä ja siksi tulisi kiinnittää huomiota siihen, kuinka rakentavaa palautetta antaa. Pahimmassa tapauksessa rakentava palaute voi olla laukaiseva tekijä negatiiviseen jatkumoon. (Kuusela 2003, 87–88.)

Palautteen antamisessa täytyy muistaa, että palaute annetaan tehdyistä asioista, ei työntekijästä itsestään eli ei mennä henkilökohtaisuuksiin. Oleellista on myös palautteen antaminen mahdollisimman pian eli sitä ei tule niin sanotusti odottaa kehityskeskusteluihin, vaan olisi hyvä pitää erillinen palautekeskustelu. Oli palaute luonteeltaan positiivinen tai negatiivinen, olisi se hyvä kertoa kasvotusten tai vähintään puhelimitse. Sähköpostiviestit tai muuta viestikanavat voivat aiheuttaa isoja väärinkäsityksiä. Kun keskustellaan kasvotusten tai puhelimitse voidaan saada hyvinkin rakentava keskustelu aikaiseksi. Jokaisessa palautteessa on tärkeää antaa perustelut palautteelle, muuten siitä saattaa tulla täysin merkityksetön. (Erämetsä 2009, 236–239.)

Palautekeskustelu on hyvä pitää tasavertaisena keskusteluna, jossa vältetään asioiden kärjistämistä ja kuullaan myös toisen osapuolen kanta asiaan. Myönteinen sekä rakentava palaute tavoittelevat molemmat samaa asiaa eli se kannustaa työssä onnistumisiin. Hyvä olisikin muistaa, että positiivisella palautteella voi olla suuri merkitys niin yksittäisen työntekijän kuin myös koko työyhteisön hyvinvointiin. (Kuusela 2003, 88–90.)

4 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimusongelma

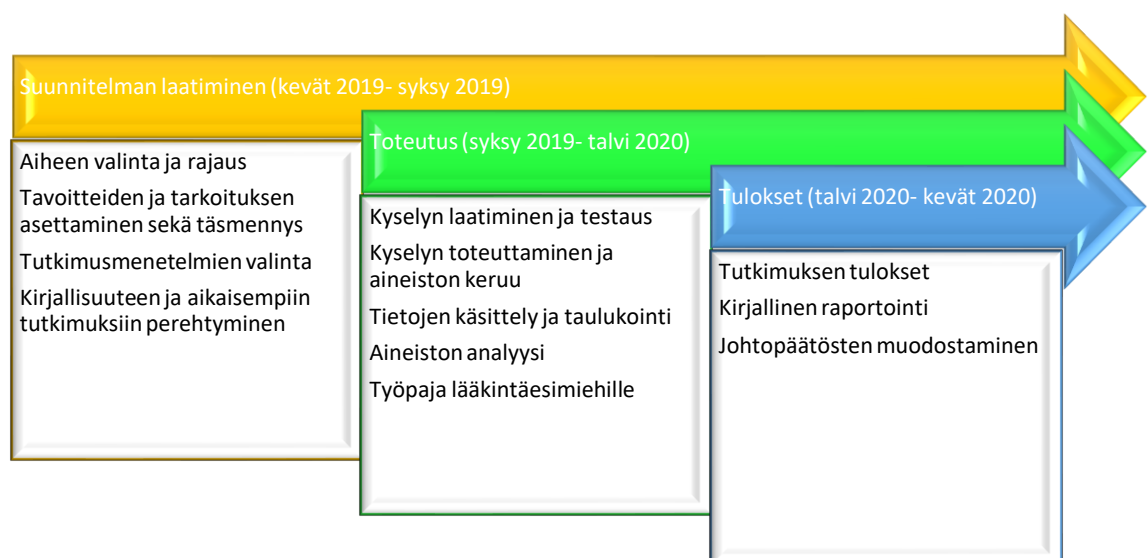
Opinnäytetyön tarkoituksena on löytää erilaisia tekijöitä, jotka tukevat Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella työskentelevien ensihoitajien työhön sitoutumista ja tavoitteena on selvittää lääkintäesimiesten vaikutusmahdollisuuksia ensihoitajien työhön sitoutumiseen.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat Varsinais- Suomen pelastuslaitoksella ensihoitajien työssä pysyvyyteen?
2. Millaisia vaikutusmahdollisuuksia lääkintäesimiehillä on ensihoitajien työssä pysymiseen?

5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön aihe valittiin keväällä 2019 ja suunnitelma eteni kokonaisuudessaan syksyllä 2019. Suunnitelmavaiheen alussa työtä rajattiin ja tutustuttiin kirjallisuuteen, aikaisempiin tutkimuksiin sekä artikkeleihin. Internet- kyselyn tekeminen aloitettiin teoreettiseen tietoperustaan pohjautuen loppu syksystä 2019. Kysely toteutettiin talvella 2020 ja aineiston analyysi tapahtui talven 2020 aikana. Tutkimusprosessin vaiheet kuvataan kuvassa 8.



Kuva 8. Tutkimusprosessin vaiheet.

5.1 Tutkimusmenetelmän valinta, keruu ja analysointi

Tutkimuksellisen kehittämisen prosessin suunnittelussa ensimmäisenä on hyvän aiheen valinta. Aiheen tulisi olla ajankohtainen, motivoiva ja mielenkiintoinen. Aiheen valintaa tarkennetaan tutkimusongelmalla. (Kananen 2014, 38.) Heti alussa myös kartoitettiin tavoitteet, joiden pohjalta aloitettiin rakentamaan tutkimusta. Teoriaan perehdyttiin erilaisien lähteiden avulla, kuten kirjallisuudesta saatuun tietoon, erilaisiin tieteellisiin tutkimuksiin ja artikkeleihin. Aiheen ollessa laaja, täytyy tehdä tarkempia rajauksia, jotta työ pysyy tiiviinä ja tarkoituksenmukaisena (Heikkilä 2014, 16–22).

Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivista tutkimusta ohjaavat teoriat, jotka selittävät tutkittavaa ilmiötä. Tämänkaltaisen menetelmä vaatii riittävän suurta otosta. Aineiston kokoamisessa yleensä käytetään standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiina vastausvaihtoehdot. Kyselyn tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoiden tai kuvioiden avulla. Määrällisellä tutkimuksella yleensä saadaan kartoitettua tämän hetkinen tilanne, mutta syitä ei välttämättä voida riittävästi selvittää. (Heikkilä 2014, 15.)

Tutkimuksessa kerättiin tarvittava aineisto internet-kyselyä hyödyntäen. Tämä menetelmä mahdollisti myös vastaajien anonymiteetin ja vastausten saamisen mahdollisuus lisääntyi. Kysely kootaan tutkimusongelmaan ja kerättyyn sekä opinnäytetyössä käytettyyn teoriaan pohjautuen. Näin kyselystä saadaan sellainen, että sillä saadaan kerättyä oleellinen tieto. (Kananen 2014, 163.) Kyselyn positiivinen puoli on se, että tällä tavoitetaan kyselyyn halutut henkilöt helposti, hyödyntäen heidän omia sähköpostiosoitteitaan. Jokaisen työntekijän omaan sähköpostiin lähetettiin linkki kyselyyn saatekirjeineen (Liite 1.). (Heikkilä 2014, 66.) Anonymiteetti antaa vastaajille tarvittavaa rohkeutta, joka vaikuttaa siihen, että kyselyyn vastataan totuudenmukaisesti ja rehellisesti (Vilkkä 2007, 14).

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen 119 ensihoitajalle Webropol-kyselynä (Liite 5.). Kyselyyn vastaajat olivat kyselytutkimuksen hetkellä työsuhteessa Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella. Kyselyn ulkopuolelle jätettiin työsuhteensa päättäneet työntekijät, koska tässä opinnäytetyössä haluttiin keskittyä työsuhteessa oleviin työntekijöihin sekä

tulevien työntekijöitä ajatellen. Ulkopuolelle jätettiin myös kyselyn tekijä, joka työskentelee samassa työpaikassa.

Kvantitatiivinen tutkimus on mittaamista ja siihen tarvitaan mittareita (Kananen 2014, 141). Kysymykset laadittiin teoriaan sekä tutkimusongelmaan pohjautuen eli kyselylomakkeella mitataan sitä, mitä teoreettisilla käsitteillä kerrotaan mitattavan (Vilkkä 2005, 81). Kyselyssä käytettiin pääasiassa Likertin asteikkoa, joka on toteutettu 5-portaisena järjestysasteikkona. Kyselyssä oli myös muutama avoin kysymys, jotka olivat tarkoituksenmukaisia. Avoimilla kysymyksillä pyritään saamaan esiin lisää työntekijöiden näkemyksiä ja mielipiteitä. (Heikkilä 2014, 47–51.) Kyselylomakkeen teossa hyödynnettiin myös aiemmin kerättyä teorian tietoa sekä muokattiin soveltuvien osien muiden kyselytutkimusten kysymyksiä.

Heikkilän (2014, 67–68) mukaan tärkeää on suunnitella kysely huolellisesti ja edetä johdonmukaisesti. Kysely testataan muutaman koevastaajan avulla, jonka jälkeen tehdään mahdolliset muutokset ennen virallista kyselyä. Kaiken tulee toimia ja olla valmista kyselyn suunnitelmavaiheesta, aina vastausten raportointiin. Kyselyn ollessa aktiivinen lähetetään uusintapyyntö kyselyyn vastaamiseen, ellei ole tullut riittävästi vastauksia.

Opinnäytetyön kyselyssä tulleita tuloksia analysoitiin käyttämällä Webropolin omia analysointityökaluja, joissa on tiedonkeruuseen soveltuvia toimintoja sekä avointen kysymysten tulkintaa helpottava Text Mining-työkalu. Lisäksi käytettiin Excel-taulukkolaskentaohjelmaa. Excelissä pystyttiin vielä muokkaamaan tulosten esittämistä. Kyselyn aineisto tallennettiin ja sen jälkeen aloitettiin niiden käsittely. Aineistoa käsiteltiin siten, että siitä saatiin vastauksia opinnäytetyön tutkimusongelmaan. Aineistoa käsiteltäessä tulee kiinnittää huomiota sen erityisen huolelliseen käsittelyyn, jotta voidaan päästään oikeisiin johtopäätöksiin ja tutkimusraportti pysyy luotettavana, selkeänä sekä mielenkiintoisena. (Heikkilä 2014, 119, 139–148.)

Kyselyn tuloksia avattiin suorina jakaumina, joka tarkoittaa yksiulotteista frekvenssijakaumaa. Frekvenssi on yhden muuttujan ominaisuuksien kuvaamista erilaisin havainnollistamis- ja tiedon tiivistämiskeinoin. Tuloksien esittämisessä käytettiin

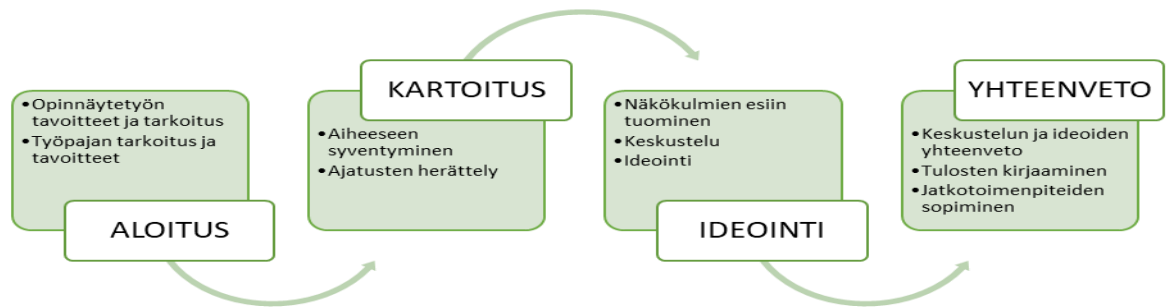
tettiin taulukkoja, joissa muuttujien arvoja esitettiin suhteellisina osuuksina eli prosenttilukukoina. (Kananen 2011, 74–75). Taulukot ovat selkeitä sekä yksiselitteisiä ja niillä esitetään tutkimuksen tärkeimmät tulokset. Niillä myös voidaan eritellä kehityssuuntia ja muuttujien välisiä yhteyksiä. (Heikkilä 2010, 154–155).

5.2 Videopalaveri lääkintäesimiehille

Tuloksien analysoinnin jälkeen kutsuttiin Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen lääkintäesimiehet opinnäytetyön aiheen mukaiseen videopalaveriin, joka toteutettiin etänä työpaja tyyppisenä työskentelynä. Työpajatyypinen työskentely vahvistaa kehittämistä ja siinä huomioidaan erilaiset näkökulmat. Työpajassa käytiin läpi kyselyssä esiin nousseita tuloksia ja pohdittiin, onko tuloksissa sellaisia asioita, joihin lääkintäesimies voi omalta osalta vaikuttaa ja siten edistää ensihoitajien työssä pysyvyyttä.

Työpajassa käytiin läpi omia näkemyksiä, kuunneltiin toisia ja keskusteltiin asioista, rakennettiin yhteistä ymmärrystä asioihin sekä etsittiin ratkaisuvaihtoehtoja. Työpajassa käsiteltiin kehittämiseen liittyviä asioita ja lopuksi käytiin yhdessä keskustellut asiat läpi. Yhteisen tekemisen ja keskustelun esiin tuomien asioiden kautta pyrittiin luomaan yhteinen näkemys kehitettävästä asiasta ja mitä se edellyttää lääkintäesimiehiltä. (Innokylä 2019.)

Työpajassa valittiin olennaisimmat asiat, joihin lääkintäesimies voi vaikuttaa ja kehitetään niitä. Näihin asioihin paneuduttiin myös käytännössä ja myöhemmin sovittavana ajankohtana toteutetaan seurantakysely. Tällä voidaan verrata, onko tämä opinnäytetyö antanut lääkintäesimiehille sellaisia vaikutusmahdollisuuksia, jotka tukevat ensihoitajien työssä pysymistä Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella. Kuvassa 9. on havainnollistettu työpajan vaiheet.



Kuva 9. Työpajan vaiheet.

5.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä joutuu pohtimaan miten aineistoa tulisi analysoida, jotta tulokset olisivat mahdollisimman luotettavia. Opinnäytetyössä on noudatettu sen vaatimaa rehellisyyttä, tarkkuutta sekä huolellisuutta ja tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Kanasen (2014) mukaan aineiston tulee olla myös riittävä, jotta voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä. Tässä opinnäytetyössä luotettavuutta huomioitiin suunnitelmavaiheesta asti, kiinnittäen luotettavuuteen huomiota jokaisessa opinnäytetyön vaiheessa.

Hyvä tieteellinen käytäntö sisällyttää myös eettisiä tiedonhankinta menetelmiä sekä tutkimusmenetelmiä. Tiedonhankinnassa on keskitytty asianmukaiseen ammattikirjallisuuteen ja tiedonhankinnassa käytetty teoriapohja on kirjattu asianmukaisesti lähdeviitteinä sekä lisäksi lähdeluetteloon. (Vilkkä 2005, 41–42.)

Ennen kyselyn toteuttamista pyydettiin asianmukainen tutkimuslupa Varsinais-Suomen pelastuslaitokselta (Liite 4.). Kyselyyn osallistuville henkilöille kerrottiin, että kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista. Kyselyn eteneminen, tavoite ja tarkoitus tuli myös ilmi saatekirjeessä (Liite 1). Tietoja koskevasta käsittelystä kerrottiin tietosuojailmoituksessa (Liite 4), jossa kävi ilmi tietojen luottamuksellisesta käsittelystä, tietojen turvallisesta säilyttämisestä sekä niiden asianmukaisesta hävittämisestä vastausten analysoinnin päätyttyä.

Saatekirjeessä oli kirjattuna opinnäytetyön tekijän yhteystiedot, jotta kyselyyn osallistuvat saivat tarvittaessa olla yhteydessä. Saatekirjeessä ilmoitettiin, että opinnäytetyö tulee luettavaksi Theseus-opinnäytetyöverkkopalvelussa sen valmistuttua.

Tutkimus luokitellaan onnistuneeksi, jos sillä saadaan luotettavia vastauksia ennalta asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimus tulee tehdä rehellisesti, ehdottoman puolueettomasti ja siten, ettei vastaajille aiheudu tutkimuksesta minkäänlaista haittaa. Hyvälle kvantitatiiviselle tutkimukselle aseteltavia perusvaatimuksia ovat muun muassa validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkitaan oikeita asioita ja tuloksien uskottavuutta. Reliabiliteetti kertoo sen, miten luotettavasti ja toistettavasti käytetty mittaus- tai tutkimusmenetelmä mittaa haluttua ilmiötä. (Heikkilä 2014, 177–178.) Tavoitteena on tuoda opinnäytetyössä esille oikeat asiat, määrittelemällä työn sisältö, siihen vaikuttavat tekijät ja mahdollisesti myös mittaristo, jolla opinnäytetyön aihetta saadaan tutkittua (Kananen 2014, 263).

Otosjoukon ollessa kovin pieni, voivat tutkimuksen tulokset olla sattumanvaraisia ja tätä tulisi pyrkiä välttämään. Kyselyyn vastaamattomien määrä vaikuttaa otoskoon pienuuteen ja tämä tulisi huomioida jo suunnitteluvaiheessa. Erityistä huolellisuutta ja tarkkuutta tulisi huomioida niin tuloksien käsittelyssä ja arvioinnissa kuin myös tietojen keräämisvaiheessa. Virheiden syntymistä vähentää huolellinen ja asianmukainen työskentelytapa. Tutkimuksen tulosten luotettavuus koostuu otoksen koosta ja sen tulee edustaa perusjoukkoa (Heikkilä 2014, 178). Tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa kertomalla tarkasti, miten kyseisiin tuloksiin on päästy (Hirsjärvi ym. 2016, 231).

6 Tutkimuksen tulokset

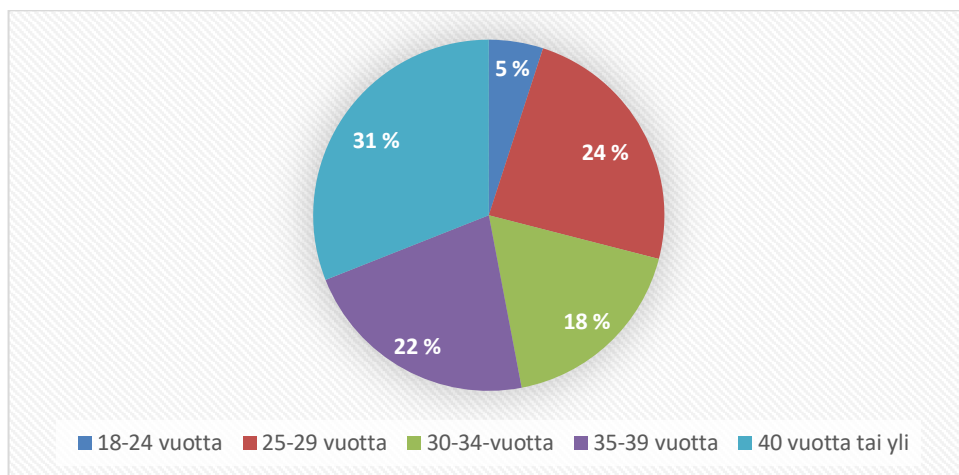
Tässä kappaleessa esitellään Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön työntekijöille tarkoitetun kyselyn tulokset. Tuloksia havainnollistetaan erilaisten kuvioiden ja taulukoiden muodossa, jotka myös raportoidaan selkeästi. Kyselyssä oli avoimia kysymyksiä, jotka raportoidaan niin ettei työnteki-

jöitä voida tunnistaa. Kysely lähetettiin 119:lle ensihoidon palveluyksikössä työskentelevälle työntekijälle. Kyselyyn vastasi 72 työntekijää, jolloin vastausprosentiksi saatiin 61 %.

6.1 Taustatiedot

Kyselyyn vastanneista 67 % (n=48) oli miehiä, 32 % (n=23) oli naisia ja 1 % (n=1) vastasi muu.

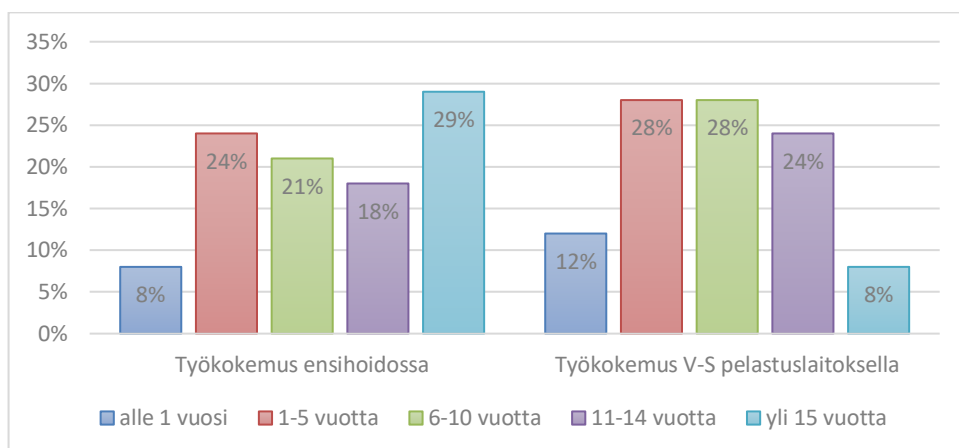
Taulukosta 1. selviää vastaajien ikäjakauma. Vastaajista 5 % (n=4) oli iältään 18–24 vuotta, 24 % (n=17) oli 25–29 vuotta, 18 % (n=13) oli 30–34 vuotta, 22 % (n=16) oli 35–39 vuotta ja suurin osa vastaajista 31 % (n=22) oli yli 40 vuotta tai enemmän.



Taulukko 1. Ikäjakauma (n=72)

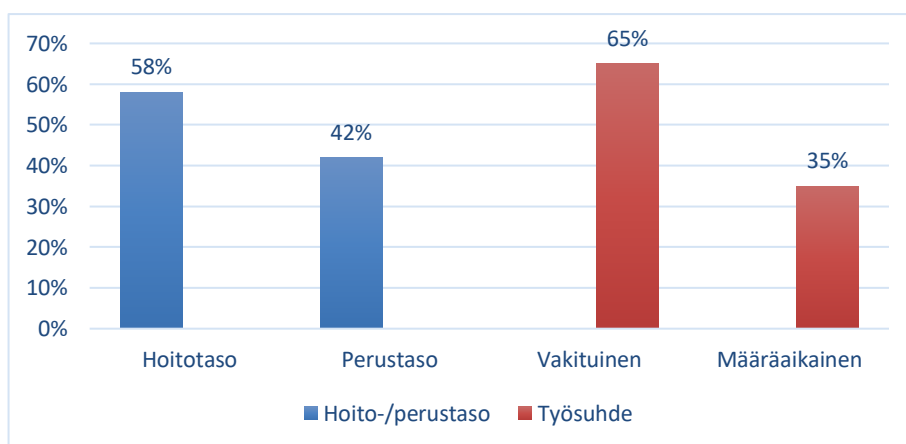
Seuraavaksi selvitettiin työntekijöiden työkokemusta ensihoidosta sekä työkokemusta Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella (Taulukko 2.) Kyselyyn vastanneista 8 % (n=6) oli työskennellyt alle vuoden ensihoidossa, 1–5 vuotta oli työskennellyt 24 % (n=17), 6–10 vuotta 21 % (n=15), 11–14 vuotta 18 % (n=13) ja yli 15 vuotta ensihoidon työkokemusta oli 29 % (n=21) vastanneista.

Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella alle vuoden oli työskennellyt 12 % (n=9) vastaajista, 1–5 vuotta oli työskennellyt 28 % (n=20) ja samoin 6–10 vuotta työskennelleitä oli 28 % (n=20). Työkokemusta 11–14 vuotta löytyi pelastuslaitokselta 24 % (n=17) vastanneista ja yli 15 vuotta työskennelleitä oli 8 % (n=6).



Taulukko 2. Työkokemus (n=72).

Taulukossa 3. selviää koulutustaso sekä työsuhteen laatu. Hoitotasolla työskenteli 58 % (n=41) ja perustasolla työskenteli 42 % (n=30) vastaajista. Kyselyyn osallistuneista suurin osa eli 65 % (n=47) oli vakituksessa työsuhteessa ja määräaikaisessa työsuhteessa oli 5 % (n=25) vastaajista.

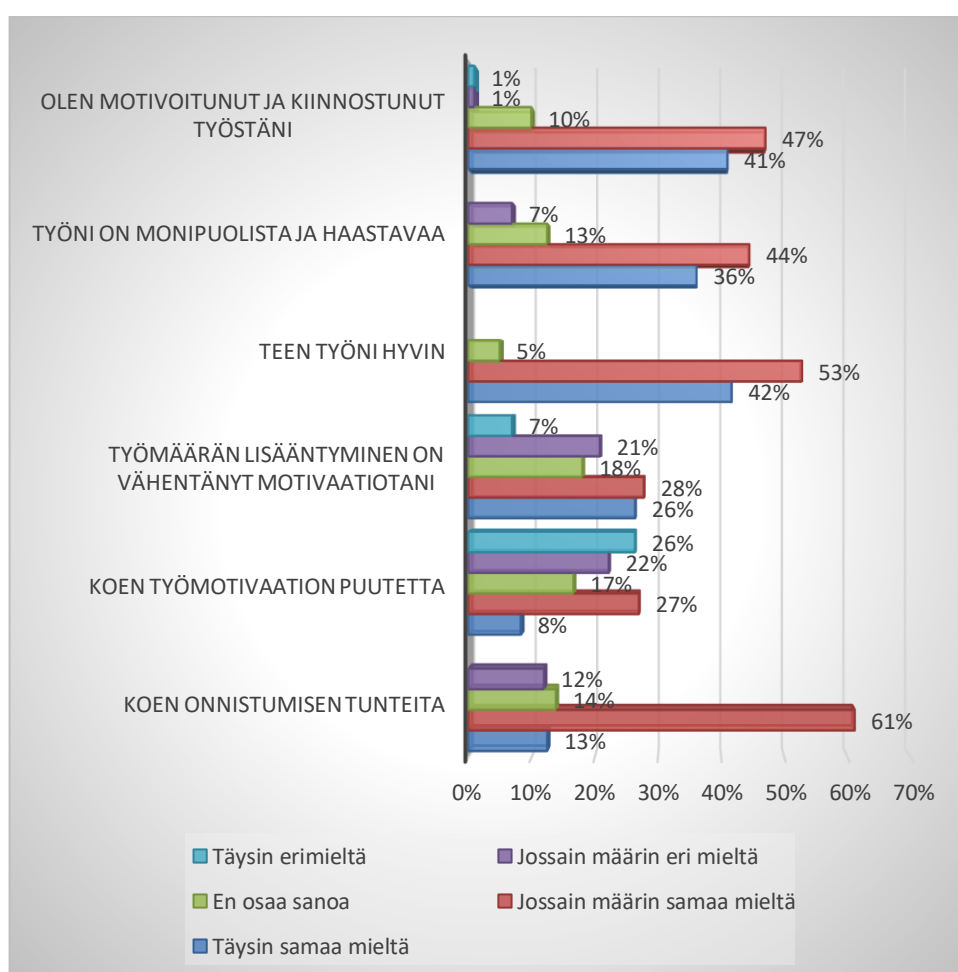


Taulukko 3. Koulutustaso ja työsuhte (n=72).

6.2 Motivaatio

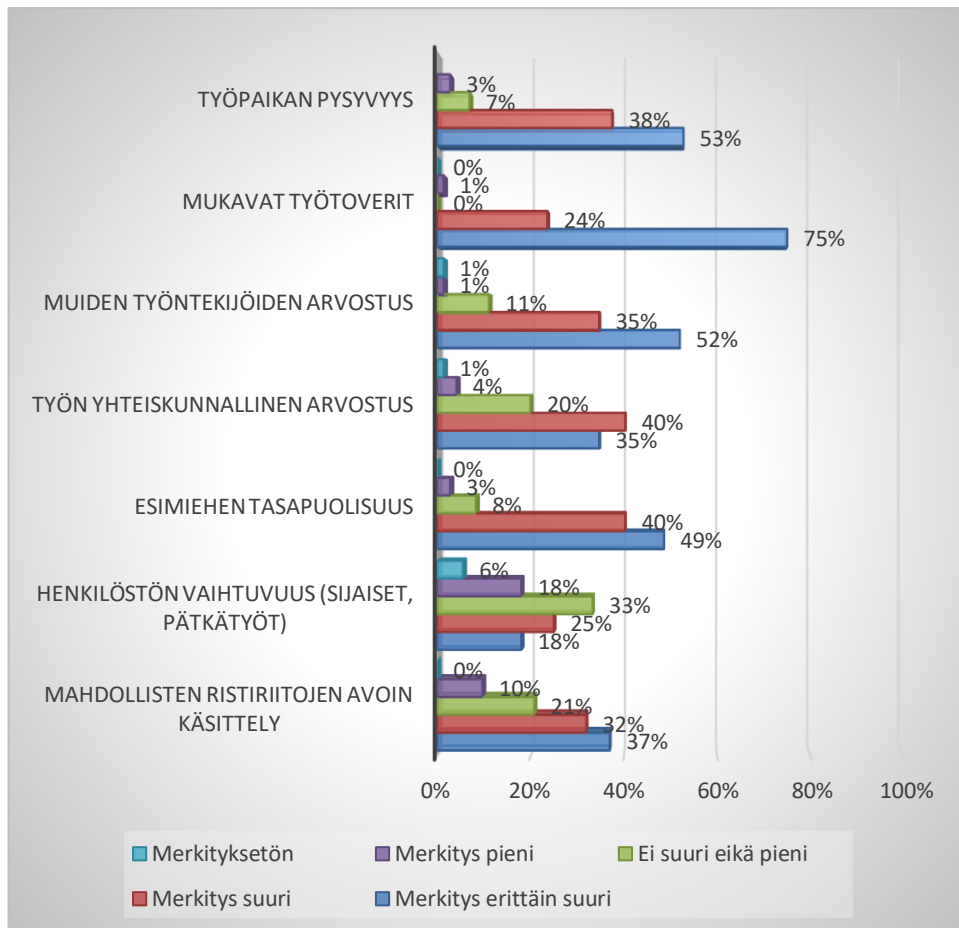
Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön työntekijät olivat vastausten perusteella hyvinkin motivoituneita ja kiinnostuneita työstään (Taulukko 4.). Suurin osa 47 % (n=34) olivat jossain määrin samaa mieltä, että ovat motivoituneita ja kiinnostuneita työstään ja 41 % (n=29) oli täysin samaa mieltä.

Vain hyvin pieni osa ei kokenut itseään motivoituneeksi tai kiinnostuneeksi teke-
mästään työstä. Työn monipuoliseksi ja ammatillisesti haastavaksi koki 36 %
(n=26) ja jossain määrin samaa mieltä oli 44 % (n=32). Yksikään ei ollut sitä
mieltä, että työ ei olisi monipuolista tai haastavaa. Varsinais-Suomen pelastuslai-
toksen ensihoitajat kokevat tekevänsä työnsä hyvin, yli puolet 53 % (n=38) oli
jossain määrin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä oli 42 % (n=30). Yksikään ei
kokenut olevansa tästä eri mieltä. Työmäärän lisääntyminen vaikutti motivaation
vähentymiseen vaihtelevasti. Vain 7 % (n=5) oli sitä mieltä, ettei työmäärän li-
sääntyminen ole vähentänyt lainkaan motivaatiota. Vastaajista 26 % (n=19) oli
sitä mieltä, että työmäärän lisääntyminen on vähentänyt motivaatiota täysin. Mo-
tivaation puutetta koki 8 % (n=6) työntekijöistä. Jossain määrin samaa mieltä ja
täysin mieltä eri mieltä sai yhtä paljon vastauksia eli 26 % (n=19). Suurin osa
vastaajista 61 % (n=44) koki jossain määrin työssään onnistumisen tunteita. Yk-
sikään ei ollut sitä mieltä, ettei työ antaisi onnistumisen tunteita.



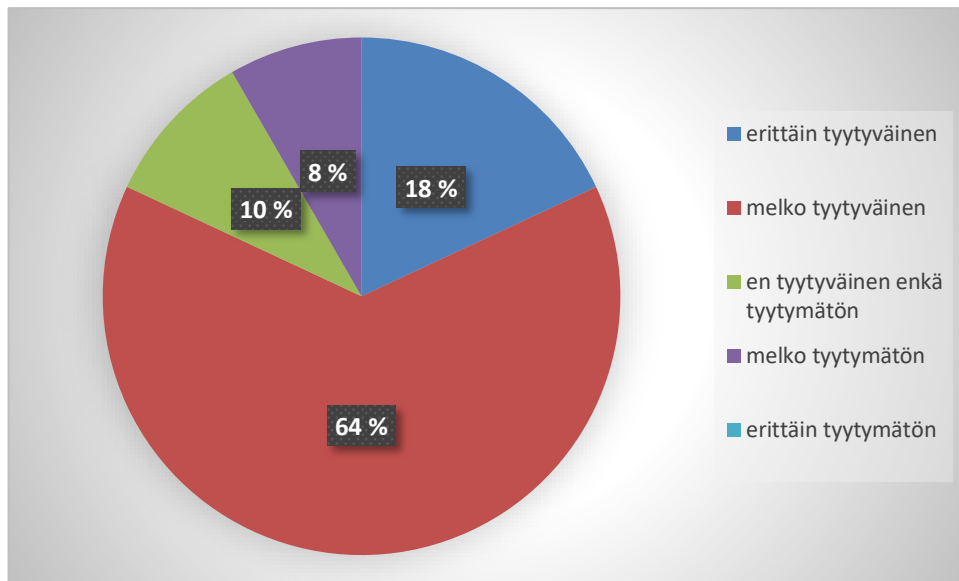
Taulukko 4. Työntekijöiden motivaatio (n=72).

Taulukossa 5. selviää motivaatiotekijät. Kyselyyn vastanneista 53 % (n=38) oli täysin sitä mieltä, että työpaikan pysyvyydellä on iso merkitys. Toiseksi eniten 38 % (n=27) oli jossain määrin samaa mieltä. Vastaaajista yksikään ei ollut sitä mieltä, ettei työpaikan pysyvyydellä ole mitään merkitystä. Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoitajat olivat lähes yksimielisiä siitä, että mukavilla työkavereilla on ehdottoman suuri merkitys työssä. Jopa 75 % (n=54) oli sitä mieltä, että merkitys on erittäin suuri. Vain yksi henkilö oli sitä mieltä, että mukavien työkavereiden merkitys on pieni. Vastaaajista 52 % (n=37) piti erittäin merkityksellisenä muiden työkavereiden arvostusta ja 35 % (n=25) piti sen merkitystä suurena. Sen merkitystä pienenä piti yksi vastaaajista, samoin kuin yksi piti muiden työntekijöiden arvostusta täysin merkityksettömänä. Suurin osa vastaaajista 40 % (n=29) myös koki, että työn yhteiskunnallinen arvostus on merkitykseltään suurta. 4 % (n=3) oli sitä mieltä, että sen merkitys on pientä ja 1 % (n=1) koki sen merkityksettömänä. Kyselyyn vastanneista 49 % (n=35) pitivät erittäin merkityksellisenä tekijänä esimiehen tasapuolisuutta työntekijöiden keskuudessa. Esimiehen tasapuolisuuden merkitystä pienenä piti vain 3 % (n=2) vastanneista. Ykikään ei ollut sitä mieltä, ettei sillä olisi merkitystä. Henkilöstön vaihtuvuus jakoi mielipiteitä tasaisesti. Suurin osa vastanneista 33 % (n=24) oli kuitenkin sitä mieltä, ettei henkilöstön vaihtuvuudella isoa eikä pientä merkitystä. 18 % (n=13) oli sitä mieltä, että henkilöstön vaihtuvuudella on erittäin suuri merkitys ja 6 % (n=4) ei koki vaihtuvuuden täysin merkityksettömänä. Kyselyyn vastanneista enemmistö 37 % (n=27) piti erittäin merkittävänä sitä, että mahdolliset ristiriidat käsiteltäisiin työyhteisössä avoimesti. Yksikään ei ollut tästä eri mieltä.



Taulukko 5. Motivaatiotekijät (n=72).

Vastaajista selvästi yli puolet 64 % (n=46) oli melko tyytyväisiä työhönsä, erittäin tyytyväisiä oli toiseksi eniten vastaajista 18 % (n=13). Kolmanneksi eniten 10 % (n=7) vastattiin kohtaan en tyytyväinen enkä tyytymätön. Melko tyytymättömiä oli vastaajista vain 8 % (n=6) ja erittäin tyytymättömiä työhönsä ei ollut yksikään vastaajista (Taulukko 6.).



Taulukko 6. Työtyytyväisyys (n=72).

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä kysyttiin asioita, jotka motivoivat työntekijöitä tulemaan töihin. Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 82 % (n=59) vastasi avoimeen kysymykseen. Vastauksista nousi selkeästi muutama motivaatiota nostattava tekijä. Vastanneista 58 % (n=34) oli maininnut työkaverit ja 29 % (n=17) oli maininnut palkan, jotka motivoivat tulemaan töihin.

"Mulla on aivan hiton hauskat ja osaavat työkaverit, joiden kanssa on ilo tehdä töitä. Raha. Kotonakaan ei voi maata, kun siitä ei saa rahaa."

"Hienot työkaveri ja tottakai se raha."

"Työkaverit, työ, joka ei tunnu työltä, hyvä työilmapiiri, raha."

Hyvä työilmapiiri, työn mielekkyys ja työn vaihtelevuus nousivat vastauksista myös selkeästi esille. Ensihoitajan työtä kuvattiin mielenkiintoiseksi ja työssä onnistumiset koettiin työmotivaatiota lisäävänä tekijänä.

"Hyvä työilmapiiri, mikään päivä ei ole samanlainen. Kehittyvä ala, jossa joka päivä voi oppia uutta."

"Päivittäistyö on mukavaa, töihin on mukava tulla."

"Työ itsessään motivoi."

"Hyvä yhteishenki ja työkaverit. Mielenkiintoinen työ, jossa joka vuoro on erilainen."

Kyselyyn vastanneet toivat esille myös työn merkityksellisyyden ja onnistumisen kokemukset haastavilla työtehtävillä kuvailtiin asioiksi, joiden vuoksi töihin on mukava tulla. Työvuorot ja työvuororytmitys mainittiin myös positiivisina asioina.

Toisella avoimella kysymyksellä selvitettiin päinvastaisia asioita eli mitkä tekijät ovat niitä, jotka heikentävät työmotivaatiota. Kyselyyn vastanneista 85 % (n=61) vastasi tähän kysymykseen. Vastauksista 21 % (n=13) nousi työmotivaatiota heikentäväksi tekijäksi Varsinais-Suomen ensihoidon palveluyksikössä käynnissä olevat uudet muutokset.

"Ehostus, uudistusta uudistuksen päälle, ja aiemmat uudistukset jäävät kesken."

"Jatkuva uudistamisen tarve."

"Se että koko ajan päällystö koittaa muuttaa ja muokata työoloja kuuntelematta työntekijöitä."

"Nyt jatkuva asioiden uudistaminen, tunne siitä, että vaikka työntekijöiltä kysytään mielipidettä loppujen lopuksi sitä ei kuitenkaan huomioida päätöksissä."

Työmotivaatiota nostattavina tekijöinä koettiin ehdottomasti työkaverit, mutta 18% vastaajista koki myös työkaverit heikentävänä tekijänä työmotivaatiossa. Koettiin, että osalla työkavereista asenne työhön on muuttunut ja se vaikuttaa koko työyhteisöön.

"Esimerkiksi työhön leipääntyneet työkaverit."

"Ne työkaverit, jotka eivät tee työtään sataprosenttisesti kunnolla."

"Työkaverit, jotka eivät ole motivoituneita eikä kiinnosta tehdä työtään hyvin."

"Epäammattimaiset kollegat. Eli ne, jotka eivät kehitä itseään ovat jääneet jälkeen jo mitä nykypäivänä ensihoito on. Sekä ne, jotka menevät sieltä mistä aita on matalin, eivät kunnioita potilaita/omaisia."

"Joukossa on työntekijöitä, joilta et ammatillista tukea saa työssä, koska heidän ammattitaitonsa ei vastaa työn vaatimuksia."

Kolmanneksi eniten vastaajat kokivat heikentävinä asioina jatkuvan kiireen, tehtävämäärät sekä työn kuormittavuuden. Koettiin, että tehtävämäärä on valtava ja tehtävien välillä ei ehditä lainkaan levähtämään tai jos olisi aikaa levähtää, niin pienetkin lepoajat täytetään työvuorokoulutuksilla tai muilla tehtävillä. Näistä työntekijät kokivat lisääntyneen stressin määrän, turhautumisen tunnetta sekä motivaation laskua. Esille tuli myös tehtävien suuren määrän lisäksi tehtävien laatu ja se, ettei niihin pystytä vaikuttamaan.

”Kova työkuorma. Lähes kaikki päivät painetaan yhdellä tauolla ja sieltäkin saatetaan tiken toimesta hälyttää ajamaan C-keikkaa. Olen töiden jälkeen niin poikki, että tämä näkyy jo vapaa-ajassa.”

”Iso tehtävämäärä ja erityisesti tehtävien laatu.”

”Jatkuva kiire tietyissä toimipisteissä.”

”Keikat, joilla ei ensihoidolle ole tarvetta lisääntyvät lisääntymistä, mikä aiheuttaa turhautumista sekä ne potilaat, joita järjestelmä ei pysty auttamaan aiheuttaa motivaation heikkenemistä.”

Myös johtaminen ja esimiestyö olivat asioita, joissa koettiin puutteita. Lähinnä johtaminen liittyi eniten mainittuihin asioihin eli muutoksiin, joita Varsinais-Suomen ensihoidon palveluyksikössä on meneillään. Koettiin myös, ettei esimiehet puutu riittävästi huonosti työtä tekeviin työntekijöihin. Positiivisen palautteen uupuminen koettiin heikentävänä tekijänä.

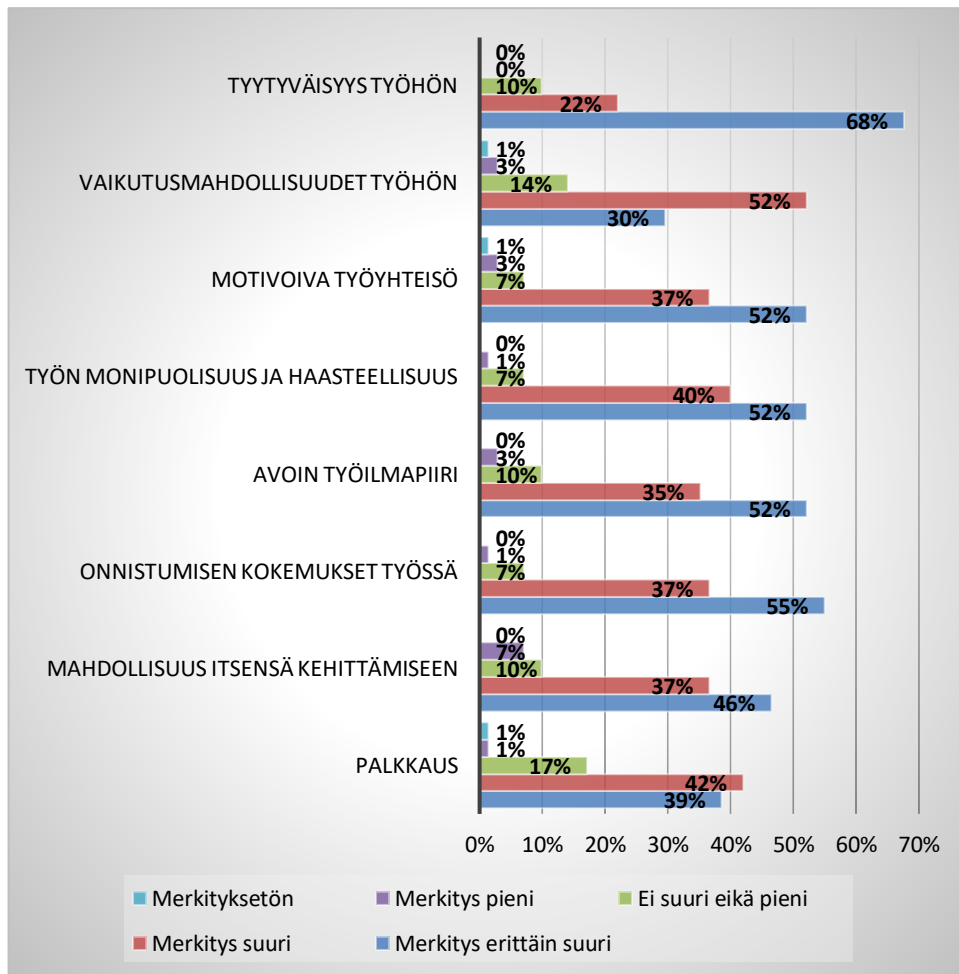
”Se, että tietyt henkilöt saavat tehdä mitä lystäävät eikä siihen pystytä esimiesten puolelta puuttumaan.”

”Työnantajan joustamattomuus, työnantajalta ei juuri positiivista palautetta saa.”

Yksittäisiä työmotivaatiota heikentävinä tekijöinä olivat muun muassa heikentynyt turvallisuustilanne työtehtävillä, tyytymättömyys liian pieneen palkkaan, rikkinäiset työvälineet sekä koettiin ettei työntekijä saa tarpeeksi arvostusta. Yksi työntekijä oli myös sitä mieltä, ettei ole vielä mitään työmotivaatiota heikentävää tekijää.

6.3 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Taulukosta 7. selviää sisäisten ja ulkoisten motivaatiotekijöiden merkitykset. Tyytyväisyyttä omaan työhön pidettiin motivaation osalta erittäin merkityksellisenä. Vastaajista 68 % (n=49) oli tätä mieltä ja 22 % (n=17) koki sen merkityksen suurena. Yksikään kyselyyn vastanneista ei kokenut työhön tyytyväisyyttä merkitykseltään pienenä tai täysin merkityksettömänä. Yli puolet vastanneista 52 % (n=37) piti suuresti merkityksellisenä vaikutusmahdollisuuden omaan työhön. Vain 3 % (n=3) koki vaikutusmahdollisuuden omaan työhön merkitykseltään pieneksi ja 1 % (n=1) koki sen merkityksettömäksi. Motivoiva työyhteisö koettiin erittäin merkitykselliseksi asiaksi oman motivaation osalta. Tätä mieltä oli 52 % (n=37) työntekijöistä ja 37 % (n=26) piti sitä merkityksellisyydeltään suurena. Hyvin pieni osa vastaajista koki motivoivan työyhteisön merkityksettömänä. Työn monipuolisuutta ja haasteellisuutta selvästi arvostettiin ja 52 % (n=37) piti sen merkitystä erittäin suurena motivoinnin tekijänä. Yksikään ei ollut sitä mieltä, että se olisi täysin merkityksetöntä. Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä pidettiin erittäin merkittävänä asiana avointa työilmapiiriä ja tätä mieltä oli 52 % (n=37) vastanneista. Tässäkään kohdassa ei yksikään ollut sitä mieltä, ettei sillä ei olisi mitään merkitystä, mutta 3 % (n=2) koki sen merkitykseltään pieneksi. Onnistumisen kokemukset selvästi vaikuttavat työntekijöiden motivaatioon. Vastaajista 55 % (n=40) oli sitä mieltä, että onnistumisen kokemuksilla on erittäin suuri merkitys ja vastaajista 37 % (n=27) koki sen merkityksen jossain määrin suurena. Onnistumisen kokemuksia erittäin merkitykselliseksi vastasi 55 % (n=40) työntekijöistä ja yksikään ei ollut sitä mieltä, ettei onnistumisen kokemuksilla olisi mitään merkitystä. Vastaajista 46 % (n=33) koki mahdollisuuden itsensä kehittämiseen erittäin merkittävänä tekijänä motivaation osalta ja 37 % (n=27) koki sillä olevan suuri merkitys. Pieni merkitys oli 7 %:lle (n=5) vastanneista. Suurin osa vastanneista 42 % (n=26) vastasi palkalla olevan suuri merkitys motivaatioon ja erittäin merkittävänä tekijänä sen koki 39 % (n=28) vastaajista. Vastaajista 1 % (n=1) koki palkkauksen vähemmän merkittävänä ja samoin 1 % (n=1) koki sen täysin merkityksettömänä motivaation kannalta.

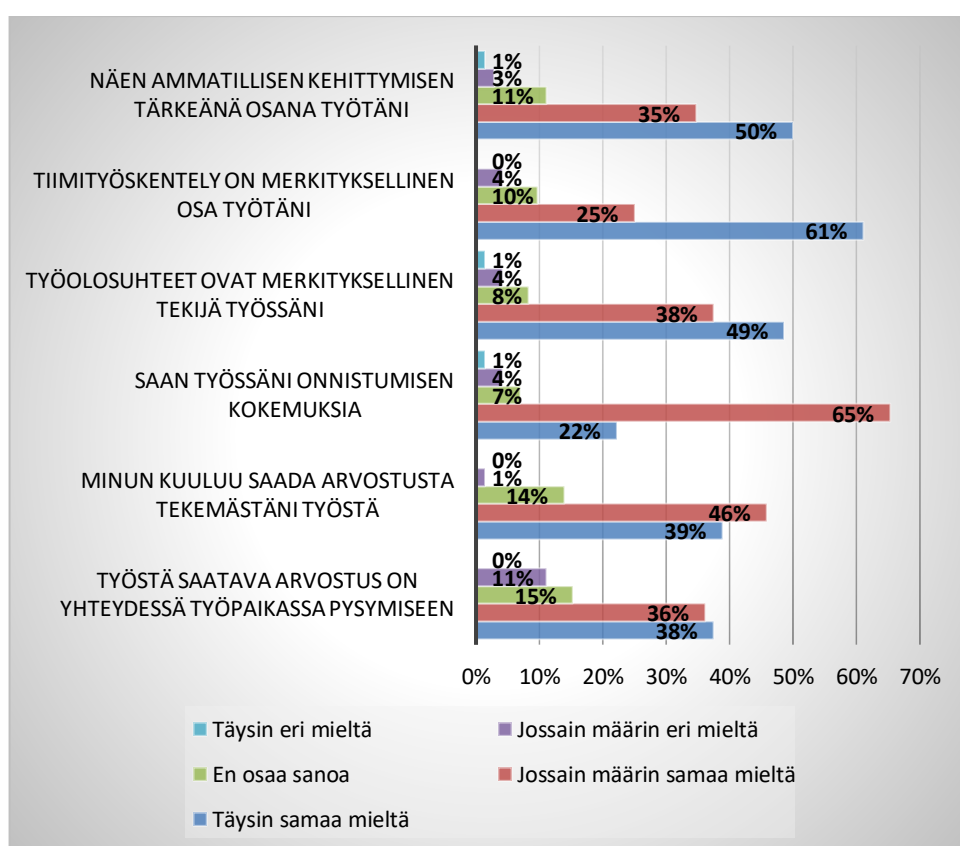


Taulukko 7. Sisäisen ja ulkoisen motivaation merkitys (n=72).

6.4 Asenne ja uramotivaatio

Taulukossa 8. käsitellään asenteeseen vaikuttavia tekijöitä. Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön työntekijöistä kyselyyn vastanneista puolet 50 % (n=36) näkivät ammatillisen kehittymisen erittäin tärkeänä osana työtä. Yksi vastanneista ei kokenut lainkaan ammatillista kehittymistä tärkeänä. Reilusti yli puolet vastanneista 61 % (n=44) oli myös sitä mieltä, että tiimityöskentely on merkityksellinen osa työtä. Yksikään ei ollut täysin eri mieltä asiasta. Josain määrin eri mieltä oli 1 % (n=1) vastanneista. Hyviä työolosuhteita arvostetaan Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä, koska lähes puolet 49 % (n=35) olivat tästä täysin samaa mieltä ja jossain määrin samaa mieltä oli toiseksi suurin vastanneista eli 38 % (n=27). Työolosuhteilla ei ollut merkitystä yhdelle vastanneista. Kyselyyn vastanneista 65 % (n=47) kokivat josain määrin saavansa työssään onnistumisen kokemuksia ja täysin samaa mieltä

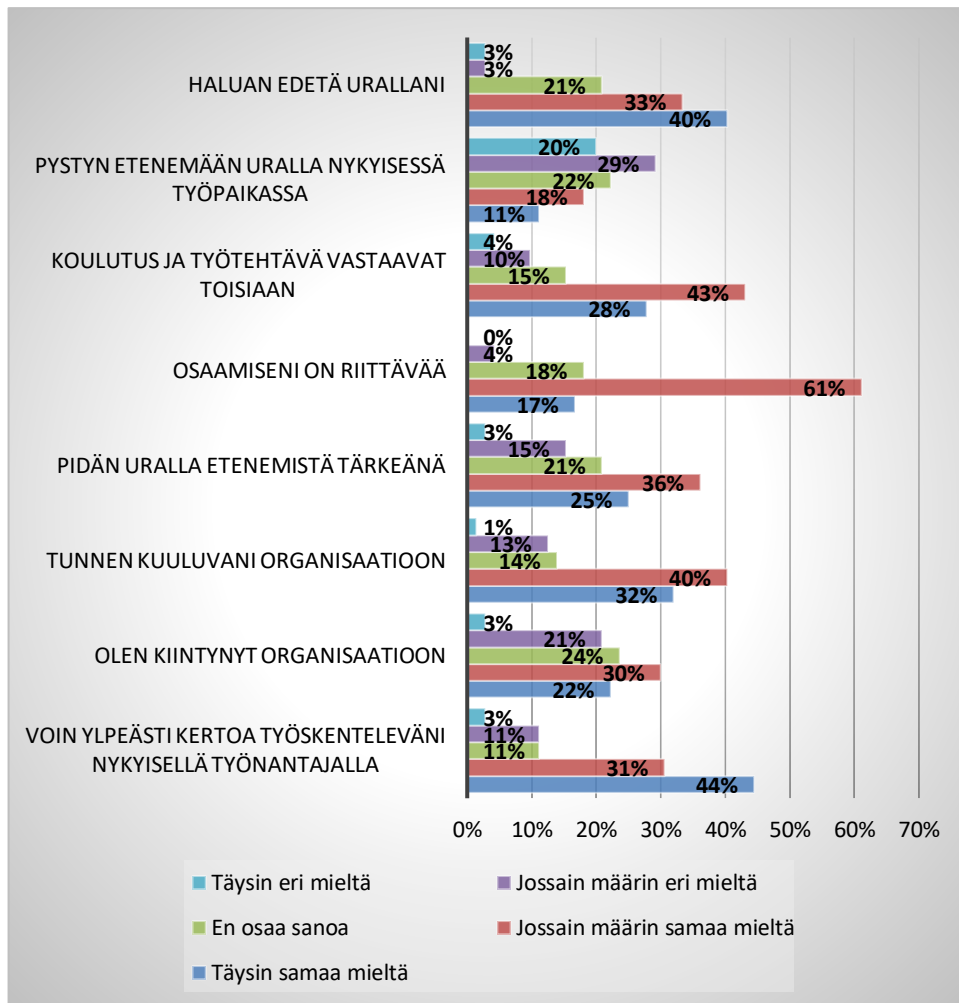
oli 22 % (n=16) vastanneista. Jossain määrin eri mieltä onnistumisen kokemuk-
sista työssä oli vastanneista 4 % (n=3). Kyselyyn vastanneista 39 % (n=28) oli
täysin sitä mieltä, että työntekijän kuului saada arvostusta tekemästään työstä
ja osittain samaa mieltä oli 46 % (n=33) vastanneista. Työntekijöistä 14 % (n=10)
ei osannut sanoa kuuluisiko saada arvostusta tekemästään työstä ja 1 % (n=1)
oli jossain määrin sitä mieltä, ettei tekemästään työstä välttämättä tarvitsisi saada
arvostusta. Työstä saatava arvostus on yhteydessä työpaikassa pysymiseen 38
% (n=27) vastaajan mielestä ja 11 % (n=8) oli sitä mieltä, että jossain määrin
työstä saatavalla arvostuksella ei ole merkitystä työpaikassa pysymiseen.



Taulukko 8. Asenne ja uramotivaatio (n=72).

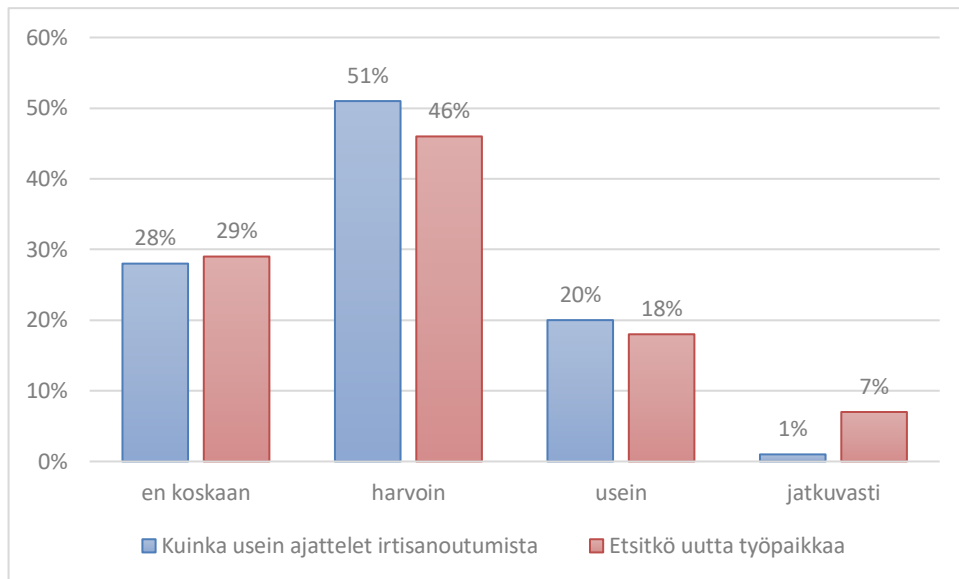
Taulukko 9. avaa uramotivaation vaikuttavista tekijöistä. Uraa koskevissa kysy-
myksissä 40 % (n=29) vastasi haluavansa edetä urallaan ja 21 % (n=15) ei osan-
nut sanoa haluaisiko edetä urallaan. Uralla ei halunnut edetä 3 % (n=2) vastaa-
jista. Kyselyyn vastanneista 20 % (n=14) oli sitä mieltä, ettei Varsinais-Suomen
pelastuslaitoksella pysty etenemään uralla. Työntekijöistä 18 % (n=13) oli osittain
sitä mieltä, että uralla eteneminen voisi olla jossain määrin mahdollista ja 22 %

(n=16) ei osannut sanoa olisiko uralla eteneminen mahdollista. Vastanneista 43 % (n=31) mielestä koulutus ja työtehtävät vastaavat jossain määrin toisiaan ja toiseksi eniten 28 % (n=20) oli täysin sitä mieltä, että koulutus ja työtehtävät vastaavat toisiaan. Vastaajista 15 % (n=11) ei osannut sanoa vastaavatko koulutus ja työtehtävät toisiaan, 10 % (n=7) oli jossain määrin eri mieltä ja 4 % (n=3) oli täysin eri mieltä koulutuksen ja työtehtävien yhdenmukaisuudesta. Reilusti yli puolet vastaajista 61 % (n=44) koki osaamisensa olevan jossain määrin riittävää. Täysin samaa mieltä oman osaamisen riittävyydestä oli 17 % (n=12) työntekijöistä. Jossain määrin eri mieltä oman osaamisen riittävyydestä oli 4 % (n=3) ja yksikään ei ollut sitä mieltä, että oma osaaminen olisi täysin riittämätöntä. Uralla etenemistä piti tärkeänä 25 % (n=18) ja jossain määrin uralla etenemistä tärkeänä piti 36 % (n=26) vastanneista. Vähiten eli 3 % (n=2) ei kokenut uralla etenemistä lainkaan tärkeänä. Vastanneista 40 % (n=29) oli jossain määrin samaa mieltä, että tuntee kuuluvansa organisaatioon, 32 % (n=23) tunsi kuuluvansa täysin organisaatioon ja 13 % (n=9) oli osittain eri mieltä siitä, että tuntisi kokevansa kuuluvuutta organisaatioon. Vastanneista 21 % (n=15) oli kuitenkin osittain sitä mieltä, ettei ole kiintynyt organisaatioon ja 1 % (n=1) ei kokenut lainkaan kiintymystä. Täysin sitä mieltä, että oli kiintynyt organisaatioon vastasi 22 % (n=16), osittain kiintymystä tunsi organisaatioon 30 % (n=22) ja 24 % (n=17) ei osannut sanoa tunsiko kiintymystä vai ei. Selvää oli se, että kuuluvuutta tunnetaan enemmän kuin kiintymystä. Enemmistö vastaajista eli 44 % (n=32) voi ylpeästi kertoa työskentelevänsä nykyisellä työnantajalla ja 31 % (n=22) oli jossain määrin samaa mieltä. Työntekijöistä 11 % (n=8) ei osannut sanoa voisiko ylpeästi kertoa työskentelevänsä nykyisellä työnantajalla, 11 % (n=8) oli jossain määrin eri mieltä ja 3 % (n=2) ei kokenut lainkaan ylpeyttä kertoa työskentelevänsä nykyisellä työnantajalla.



Taulukko 9. Uramotivaatio (n=72)

Kyselyyn vastanneista 51 % (n=37) ajatteli harvoin irtisanoutumista Varsinais-Suomen pelastuslaitokselta (Taulukko 10.). Toiseksi isoin osa vastanneista eli 28 % (n=20) ei ajattelut lainkaan irtisanoutumista ja usein irtisanoutumista ajatteli 20 % (n=14) vastaajista. Vain 1 % (n=1) mietti jatkuvasti irtisanoutumista. Kyselyssä kysyttiin myös, kuinka usein työntekijät etsivät uutta työpaikkaa ja 46 % (n=33) vastasi etsivänsä vain harvoin uutta työpaikkaa. Vastanneista 29 % (n=21) ei etsinyt lainkaan toista työpaikkaa. Usein uutta työpaikkaa etsi 28 % (n=13) ja jatkuvasti 7 % (n=5) kyselyyn vastanneista.



Taulukko 10. Työpaikkaan sitoutuminen (n=72).

Vastaajista 75 % (n=54) koki työsuhteensa turvatuksi. Vakituinen työsuhde toi turvallisuuden tunnetta ja luottamus siihen, että ensihoitotyö on jatkuvaa. Samoin määräaikaissä työsuhteissa olevat kokivat turvallisuuden tunnetta, koska takana oli pitkiä työsuhteita Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella ja sen vuoksi määräaikaissä työsuhteissa olevat kokivat olevansa turvatussa asemassa, vaikka työntekijöiden keskuudessa oli vaihtuvuutta. Työntekijät kokivat, ettei työsuhde ole vaarassa, koska ei ole tullut valituksia, ei ole tullut tehtyä virheitä työssä ja tekee työnsä muutenkin moitteettomasti. Vastaajista 25 % (n=18) oli sitä mieltä, ettei työsuhde ole turvattu. Turvattomuuden tunnetta lisäsivät määräaikaissä työsuhteet ja lyhyet työsopimukset. Esille tuotiin myös epävarmuutta omasta osaamisesta ja lyhyestä työkokemuksesta Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella, joka omalta osaltaan lisäsi turvattomuuden tunnetta työsuhteen jatkosta. Positiivisen palautteen puuttuminen lisäsi myös epävarmuutta.

Kyselyyn vastanneista 58 % (n=40) oli sitä mieltä, että työnantaja tarjoaa riittävästi työajan joustoja. Työntekijät kokevat, että vuoronvaihdot toisen työntekijän kanssa onnistuvat poikkeuksetta ja työnantaja tukee opiskeluita, joten opintovapaa-anomukset ovat toistaiseksi onnistuneet moitteettomasti. Enemmistö oli myös sitä mieltä, että palkaton vapaa- ja ylityövapaa-anomukset jättämällä hyvissä ajoin, ovat toteutuneet lähes poikkeuksetta. Ymmärrystä myös löytyy kielteisiin päätöksiin, koska työnantaja tekee päätökset vuorovahvuuksiin peilaten.

Vastaajista 42 % (n=29) ei koe työnantajan tarjoavan riittävästi työajan joustoja. Työvuorojen vaihdot koetaan hankalaksi ja jäykäksi systeemiksi. Useissa vastauksissa nousi negatiiviseksi asiaksi se, että anomuksia käsitellään hitaasti ja päätöksiä joutuu odottamaan pitkään. Vastaajista moni myös koki työvuorolistaan ennalta merkityt tasausvapaiden ajankohdat negatiivisena, koska kokevat niiden vaihtamisen toiseen, itselleen hyödylliseen ajankohtaan siirtämisen hankalaksi.

Kokonaan alan vaihtoa oli suunnitellut 51 % (n=36) vastaajista. Vastauksissa nousi paljon erilaisia asioita, jotka olivat saaneet miettimään alan vaihtoa kokonaan. Ehdottomasti suurimmiksi tekijöiksi nousi alan kuormittavuus sekä työstä saatava korvaus, joka koettiin työn vaativuuteen nähden liian pieneksi, lisäksi vuorotyö itsessään sai miettimään jotain muuta työtä.

"Työ on ajoittain liian rankkaa palkkaan nähden."

"Kuormittava ala."

"Tätä työtä en jaksa enää kauan."

"En näe, että pystyn tekemään eläkeikään asti tätä."

"Haluan päivätöihin oman terveyteni vuoksi."

Myös yksi vastauksissa eniten esiintyvistä tekijöistä, joka on saanut miettimään kokonaan alan vaihtoa, oli huonot etenemismahdollisuudet.

"Huonot etenemismahdollisuudet."

"Etenemismahdollisuudet ovat olemattomat."

"Ylempi korkeakoulututkintokaan ei takaa mahdollisuuksia edetä mihinkään."

Yksittäisinä vastauksina tuli oman osaamisen epävarmuus, työstä palautuminen, negatiivinen työympäristö sekä kiinnostus myös muuhun alaan.

Kyselyyn vastanneista 49% (n=35) ei ollut suunnitellut alan vaihtoa. Vastaajien vastaukset olivat saman suuntaisia eikä ollut niin isoa hajontaa kuin heillä, jotka olivat suunnitelleen alan vaihtoa. Vastauksissa näkyi selkeästi tyytyväisyys työhön ja työ koettiin innostavaksi sekä motivoivaksi. Myös lyhyt työkokemus alalla nousi vastauksista.

"Pidän työstäni ja koen sen motivoivana. Lähden hyvällä mielellä työvuoroon."

"Viihdyn työssäni, pidän työnkuvastani ja haluan kehittää itseäni ensihoitajana."

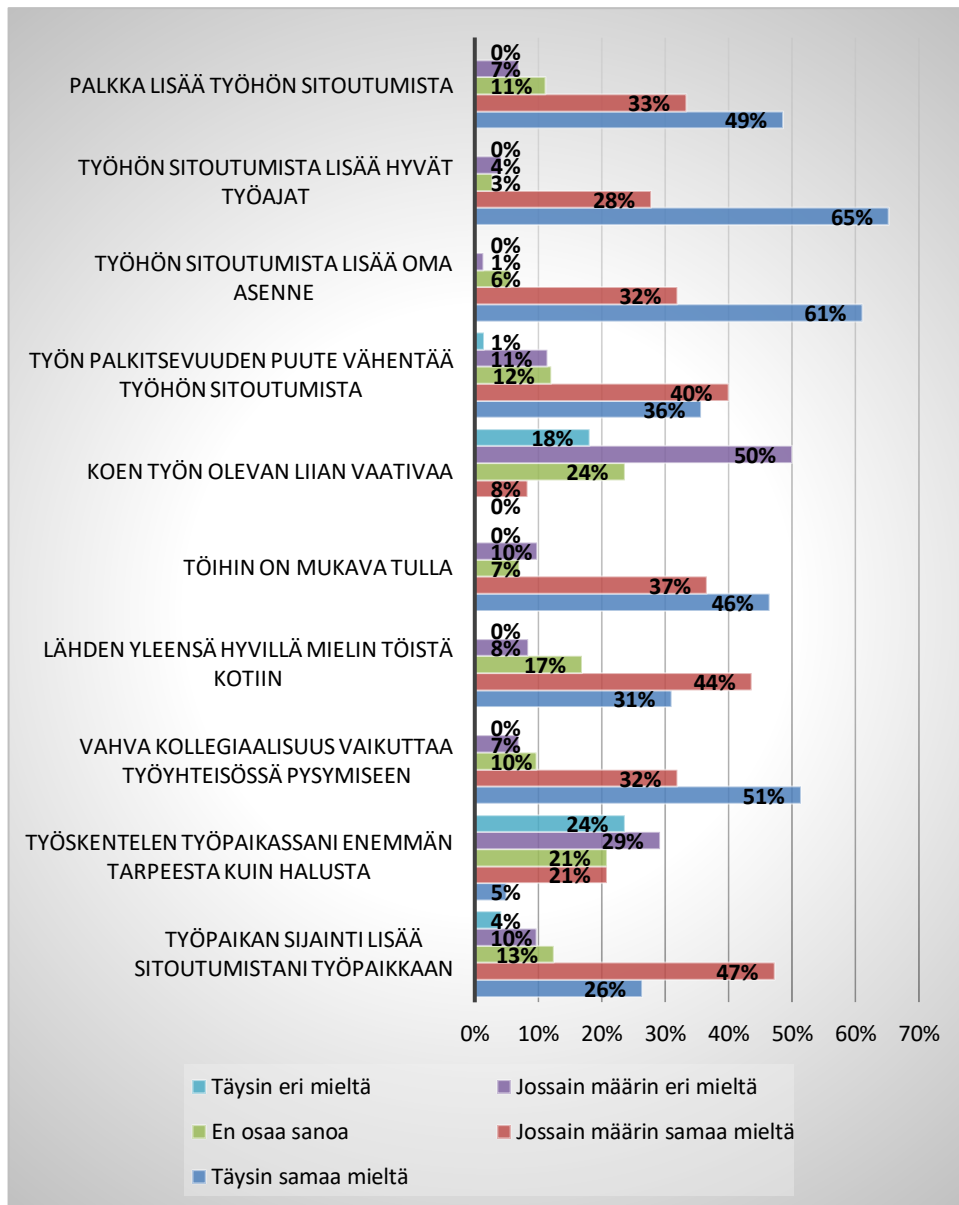
"Pidän alasta. Tiedän etten tee eläkeikään asti. Mutta koska tykkään työstäni, on haaste miettiä mitä tekee isona..."

6.5 Sitoutuminen

Taulukko 11. havainnollistaa sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Palkka lisää työhön sitoutumista 49 % (n=35) kyselyyn vastanneen mielestä, jossain määrin samaa mieltä oli 33 % (n=24), 7 % (n=5) oli jossain määrin eri mieltä ja yksikään ei ollut sitä mieltä, että palkka ei lisäisi työhön sitoutumista. Palkka koetaan tärkeänä osana sitoutumista. Vastaajista selvästi yli puolet 65 % (n=47) oli täysin sitä mieltä, että hyvät työajat lisäävät työhön sitoutumista, vain 4 % (n=3) koki ettei hyvillä työajoilla ole mitään merkitystä työhön sitoutumiselle. Enemmistö 61 % (n=44) oli myös täysin sitä mieltä, että omalla asenteella on merkitystä työhön sitoutumiseen. Jossain määrin samaa mieltä oli 32 % (n=23) ja 1 % (n=1) oli jossain määrin eri mieltä oman asenteen vaikutuksesta työhön sitoutumiseen. Yksikään ei ollut sitä mieltä, ettei asenteella olisi minkäänlaista merkitystä. Kyselyyn vastanneista 40 % (n=29) oli jossain määrin sitä mieltä, että työn palkitsevuuden puute vähentää työhön sitoutumista ja 11 % (n=8) oli jossain määrin eri mieltä, ettei sillä olisi niin isoa merkitystä. Yksi työntekijä vastasi, ettei työn palkitsevuuden puute vähennä millään tavalla työhön sitoutumista. Yksikään kyselyyn vastanneista ei kokenut, että työ olisi liian vaativaa. Jossain määrin työn liian vaativaksi koki 8 % (n=6) vastanneista ja 24 % (n=17) ei osannut sanoa kokiko työn liian vaativaksi vai ei. Puolet eli 50 % (n=36) oli jossain määrin eri mieltä työn vaativuudesta ja 18 % (n=13) ei kokenut työn olevan liian vaativaa. Töihin oli mukava tulla 46 % (n=33) mielestä ja jossain määrin samaa mieltä oli 37 % (n=27) työntekijää. Jossain määrin eri mieltä oli 10 % (n=7) vastaajista, yksikään ei kokenut töihin tuloa ikäväksi. Hyvillä mielin kotiin töistä lähti 31 % (n=22) työntekijöistä ja jossain määrin hyvällä mielellä kotiin töistä lähti 44 % (n=32). Jossain määrin eri mieltä hyvillä mielin kotiin lähtemisestä oli 8 % (n=6) vastanneista. Yksikään ei vastannut, että olisi täysin eri mieltä. Vahva kollegiaalisuus vaikuttaa työyhteisössä pysymiseen 51 % (n=37) mielestä ja jossain määrin samaa mieltä oli 32 % (n=23) vastanneista. Vain 7 % (n=5) oli jossain määrin eri mieltä vahvan

kollegiaalisuuden vaikutuksesta työyhteisössä pysymiseen, eikä yksikään ollut sitä mieltä, etteikö sillä olisi jotain merkitystä.

Kyselyyn vastanneista 24 % (n=17) työskentelee työpaikassaan enemmän halusta kuin tarpeesta ja 6 % (n=4) koki, että työskentelee työpaikassaan enemmän tarpeesta kuin halusta. Vastaaajista 21 % (n=15) koki jossain määrin työskentelevän enemmän tarpeesta kuin halusta ja saman verran vastanneista ei osannut sanoa kumpi on voimakkaampi, tarve vai halu. Enemmistö 29 % oli jossain määrin sitä mieltä, että halu on voimakkaampi kuin tarve. Suurin osa vastanneista 47 % (n=34) oli sitä mieltä, että työpaikan sijainti lisää jossain määrin sitoutumista työpaikkaan. Vastanneista 10 % (n=7) ei kokenut työpaikan sijainnin vaikuttavan kovin vahvasti sitoutumista työpaikkaan ja 4 % (n=3) koki, ettei työpaikan sijainnilla ole lainkaan merkitystä sitoutumisessa työpaikkaan.



Taulukko 11. Työhön sitoutuminen (n=72).

Avoimeen kysymykseen, mitkä tekijät saisivat työntekijän sitoutumaan työnantajansa paremmin vastasi 72 % (n=52) kaikista kyselyyn vastanneista. Vastanneet toivat paljon erilaisia tekijöitä esille, joista ehdottomasti eniten oli mainittuna arvostus, tasapuolisuus sekä tukeminen työntekijän puolelta, ja tällä lähinnä tarkoitettiin lähiesimiestä sekä ensihoidon palveluyksikön muuta johtoporrasta. Koettiin, ettei työntekijöitä arvosteta tarpeeksi ja toivottaisiin työntekijän tukemista erilaisissa asioissa. Tässä oli myös mainittuna, että koetaan etteivät esimiehet pidä tarpeeksi ensihoitajien puolta.

”Nykyään arvostus mennyt huonommaksi, vaikka osaamista ja kokemusta työstä olisi.”

”Arvostus ja työnantajan/johdon aito tuki työntekijää kohtaan.”

Parempi palkka, enemmän työsuhde-etuja ja paremmat kokemuslisät työstä nousivat myös eniten mainituiksi asioiksi. Koettiin, ettei palkka vastaa työn kuormittavuutta. Vastauksista nousi esille kouluttautuminen ja niiden kehittämistarpeet. Työntekijät kokivat, ettei koulutukset olleet riittävän laadukkaita ja koulutustilat eivät olleet riittävän hyviä, ja näiden puutteellisuus ei mahdollista työntekijöiden oman osaamisen kehittämistä, eikä tue osaamisen ylläpitämistä. Sitoutumista työnantajaan lisäisivät mahdollisuudet saada vastuualueita sekä uralla etenemisen mahdollisuus.

”Mahdollisuus kouluttautua ja edetä uralla, kaikki eivät halua johtamiskoulutusta, vaan myös erilaiset käytännön työtä tukevat koulutukset tulisivat kysymykseen.”

”Johdonmukaisemmat koulutusmahdollisuudet lain edellyttämään ammattitaidon kehittämiseen ja ylläpitämiseen.”

”Mahdollisuus itsensä kehittämiseen säännöllisesti sekä vastuualueet.”

Vapaampi työvuorosuunnittelu, työvuoroihin vaikuttaminen sekä joustavampi vapaiden anominen koettiin tekijöinä, jotka lisäisivät sitoutumista työnantajaan. Sitoutumista työnantajaan lisäisi vakituiseen työsuhteeseen palkkaus ja toisaalta määräaikaikaisille aikaisemmin tieto töiden jatkumisesta, joka vähentäisi huomattavaa stressiä. Työyhteisössä toivottavaa oli vähempi henkilöstön vaihtuvuus ja samalla toivottiin, että kiinnitettäisiin huomiota ammattitaitoisten työntekijöiden palkkaamiseen, joka saattaisi vähentää vaihtuvuutta. Toisaalta mahdollisuus puuttua niiden työntekijöiden käyttäytymiseen, joilla ei riitä motivaatiota.

”Enemmän vaikutusmahdollisuuksia työaikaan.”

”Vapaampi työvuorosuunnittelu.”

”Henkilöstön vaihtuvuuden väheneminen.”

”Työnantajan pitäisi voida puuttua virassa olevien työntekijöiden työmotivaatioon ja tarvittaessa siirtää muihin työtehtäviin ja irtisanoa, mikäli saa jatkuvasti vastineita huonosti hoidetuista tehtävistä, myöhästelee jatkuvasti tai ei hoida omia

velvollisuuksiaan oikein. Haluamme että töissä on työhön sitoutuneita ihmisiä, eikä rahan tai paremman puutteessa olevia ihmisiä.”

Vastauksista esille nousi tällä hetkellä käynnissä olevat muutokset ja niiden tuoma väsymys. Koettiin, että muutoksia tulee jatkuvalla syötöllä eikä työntekijä meinaa perässä pysyä. Tähän samaan liittyi vahvasti kokemus siitä, ettei työntekijöitä kuunnella ja eikä varsinkaan oteta huomioon ensihoitoon liittyvissä päätöksissä. Yksittäisinä asioina tuli palautteen antaminen, vuosittaiset kehityskeskustelut sekä työtahdin väheneminen. Muutamassa vastauksessa oltiin sitoutuneita nykyiseen työnantajaan ilman muutoksia.

”En osaa sanoa, koen olevani varsin sitoutunut ilman mitään erityisiä tekijöitä. Olen varsin tyytyväinen, että minulla on töitä.”

”Hyvä näin, ei muutoksia.”

Työntekijöiltä kysyttiin myös toimenpiteitä, jotka mahdollistaisivat paremman sitoutumisen työnantajaan. Kyselyyn vastanneista tähän vastasi 60 % (n=43) työntekijöistä. Selvästi eniten kaivattiin muutosta koulutuksiin ja niiden järjestämiseen työpaikalla. Ratkaisuina mainittiin määrärahan ja laadun lisääminen, sekä työvuorossa tapahtuva koulutus toivottiin tapahtuvan kokeneen ensihoitajan toimesta.

”Työnantajalle lisää halua sijoittaa aikaa ja rahaa henkilöstön kouluttamiseen.”

Vastauksista nousi esille ensihoitajien halu tulla kuulluksi ja vaikuttaa erilaisissa päätöksissä. Muutama vastaajista kokivat erilaiset projektit ja niihin osallistumisen edistävän sitoutumista työnantajaan. Ensihoitajat kokivat ylemmän johdon asenteen ensihoitoa kohtaan negatiiviseksi ja asenteiden muuttuminen myönteisemmäksi lisäisi ensihoitajien sitoutumista. Palautteenantoa koettiin olevan liian vähän sekä avointa keskustelua kaivattiin lisää.

”Kuunnellaan työntekijöiden kehitysideoita.”

”Työnantajan joustavuutta ja mielenkiintoa lähteä yhdessä työntekijän kanssa miettimään vaihtoehtoja.”

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä moni mainitsi sitoutumista lisääväksi tekijäksi myös hitaamman tahdin uudistusten kanssa. Koettiin, että moni asia muuttuu samalla kertaa ja perässä on vaikea pysyä.

"Laitettaisiin nyt jäitä hattuun ja annettaisiin ihmisten keskittyä töihin. Joskus perusduunin tekeminen on kivaa, ei tarvitsisi elää koko ajan pelossa, että mikä se seuraava muutos taas on."

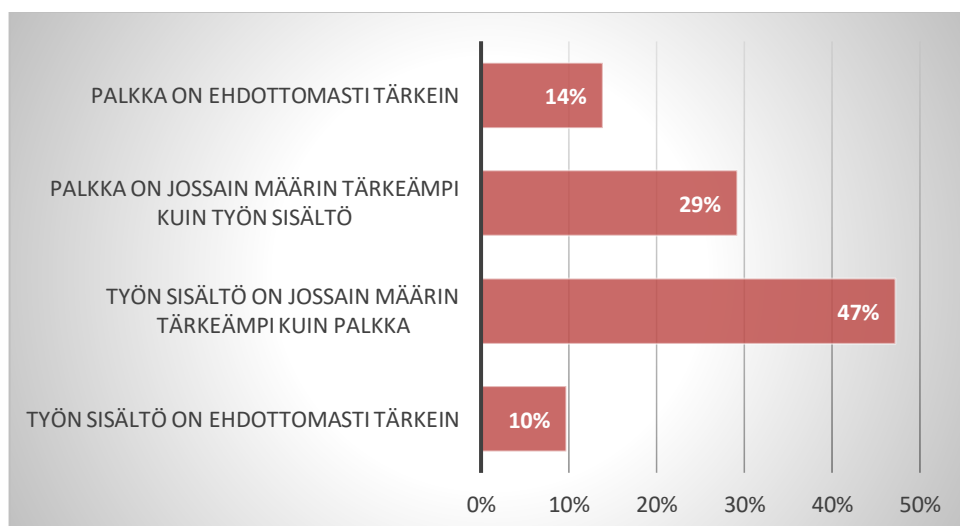
"Joskus pysähdytään miettimään ja katsomaan mitä hyvää/huonoa jokin uudistus on tuonut tullessaan. Ja annettaisiin työntekijöille mahdollisuus sopeutua asiaan ennen seuraavaa uudistusta."

"Nykyinen malli on vihdoin toimiva, miksi ihmeessä sitä taas halutaan muuttaa?"

Ratkaisuksi myös esitettiin palkkakehitystä ensihoidossa, joustavampia työvuorojärjestelyjä, vakinaistamisia määräaikaaisuuksien sijaan sekä kovempaa epäkohtiin puuttumista.

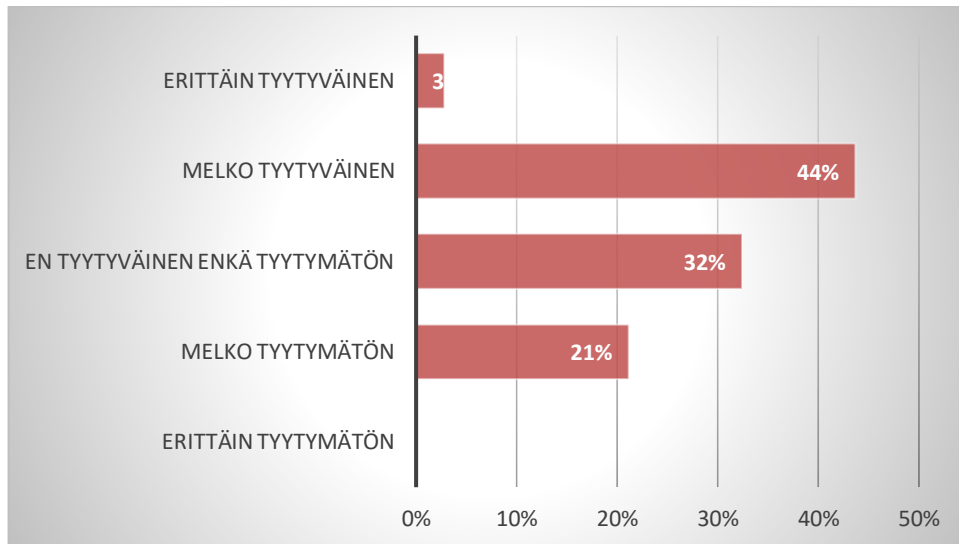
6.6 Palkitseminen

Kyselyyn vastanneista 47 % (n=34) kokee, että työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka ja 29 % (n=21) on päinvastaista mieltä eli palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö. Palkan ehdottomasti tärkeimmäksi vastasi 14 % (n=10) ja työn sisällön palkkaa tärkeämmäksi vastasi 10 % (n=7) vastanneista. Pääteltävissä on se, että työ itsessään on tärkeämpi kuin raha (Taulukko12.).



Taulukko 12. Työn merkitys (n=72).

Melko tyytyväisiä työhön oli 44 % (n=31) vastaajista, toiseksi eniten eli 32 % (23) ei ollut tyytyväinen eikä tyytymätön työhönsä. Melko tyytymättömiä oli 21 % (n=15) vastanneista ja erittäin tyytyväisiä 3 % (n=2) vastanneista. Yksikään ei ollut vastannut olevansa erittäin tyytymätön. Kyselyyn vastanneista (n=72) yksi ei vastannut lainkaan tähän kysymykseen (Taulukko 13.).



Taulukko 13. Palkan merkitys (n=71).

Kyselyssä kysyttiin, että jos työntekijä on suoriutunut työstä erityisen hyvin, niin miten sitä toivottaisiin huomioitavan. Vastauksia avoimeen kysymykseen antoi 74 % (n=53) kyselyyn vastanneista. Vastauksista nousi muutama asia selvästi esille ja eniten vastattuna oli sana kiitos, jota haluttiin kuulla asiakkailta, esimiehiltä sekä työkavereilta. Osaa lämmitti asiakkailta tehtävän jälkeen saatu kiitos, mutta ehdottomasti eniten kiitosta odotettiin omalta esimieheltä. Työkavereilta saatu kiitos myös sai kannatusta. Kiitoksen ohella toivottiin joskus kuulevan kehuja hyvin tehdystä työstä.

”Jos edes joku muistaisi kiittää tai kehua, niin tietäisi itsekkin tehneensä oikein.”

”Kyllä silmiin katsottuna kiitos toimii aina, mutta sen pitää olla aito.”

”Joskus olisi kiva kuulla kollegan suusta sanat: hyvin vedetty. Ei ole iso asia sanoa kaverille, jos jokin meni hyvin.”

Palautteella koettiin olevan valtavan suuri merkitys. Palautetta toivotaan saavan esimiehiltä, työkavereilta sekä muilta yhteistyötahoilta. Vastaajat kokivat, että

kannustamista työssä sekä tukemista on liian vähän. Positiivinen palaute koetaan kannustimena tehdä työ jatkossakin hyvin ja paremminkin.

”Kerrottaisiin suoraan työntekijälle, että ”oot tehnyt duunis hyvin”. Positiivinen palaute kannustaa panostamaan jatkossakin tekemään asiat vieläkin paremmin.”

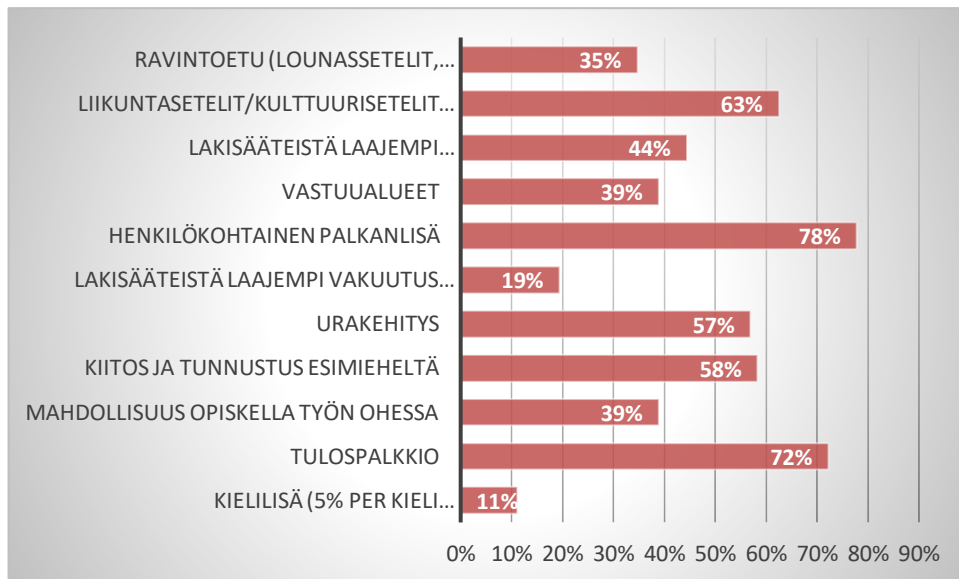
Muita esille tulleita asioita oli vastuutehtävien tarjoaminen, rauhassa pidetyt ruokatauot sekä henkilökohtaiset lisät. Pari oli myös sitä mieltä, ettei välttämättä olisi tarpeellista saada erityistä huomiota hyvin suoritetusta työstä.

”En osaa sanoa, ei välttämättä mitenkään.”

”Työ kuuluu tehdä hyvin, eikä siitä tule erikseen palkita tai muuten huomioida. Poikkeuksellisen hyvästä työstä voidaan antaa tunnustusta/palkkioita.”

Palkitsemiseen liittyvässä toisessa avoimessa kysymyksessä pyydettiin vastaajia kertomaan, onko palkitsemistapoja, joita ei ole käytössä, jotka työntekijä kokisi tärkeänä. Tähän saatiin vastauksia 53 % (n=38) kaikista kyselyyn vastanneilta. Jonkun verran tuli vastauksia, ettei osaa sanoa tai ei ole mitään sellaista palkitsemistapaa, joka ei jo olisi käytössä. Eniten ehdotusta tuli vastuualueista saataviin korvauksiin ja myös ehdotettiin palkallista vapaapäivää yhtenä palkitsemistapana. Ehdotuksina oli myös erilaiset lahjakortit, elokuvaliput, kahviliput tai ylimääräiset liikuntasetelit. Kaksi vastausta ehdotti kuukauden työntekijä palkintoja tai palkitsemista hyvästä kehittämisideasta.

Taulukossa 14. kuvataan työsuoritusta motivoivia tekijöitä. Vastaajia pyydettiin valitsemaan viisi sopivinta vaihtoehtoa, jotka saadessaan motivoisivat heitä parempaan työsuoritukseen. Vastaajista 78 % (n=56) oli ehdottomasti sitä mieltä, että henkilökohtainen palkanlisä olisi eniten motivoiva asia työsuoritusta parantamaan. Myös tulospalkkio 72 % (n=52) ja liikuntasetelit 63 % (n=45) olivat eniten vastattuja vaihtoehtoja. Kiitos ja tunnustus esimieheltä 58 % (n=42) sekä urakehitys 57 % (n=41) olivat motivoiva asioita. Lakisääteistä laajempaa terveydenhuoltoa kannatti 44 % (n=32), vastuualueita 39 % (n=28), mahdollisuutta opiskella työn ohessa 39 % (n=28) ja ravintoetua 35 % (n=25) vastaajista. Vähiten motivoivia asioita oli lakisääteistä laajemmat vakuutukset 19 % (n=14) ja kielilisiä 11 % (n=8).

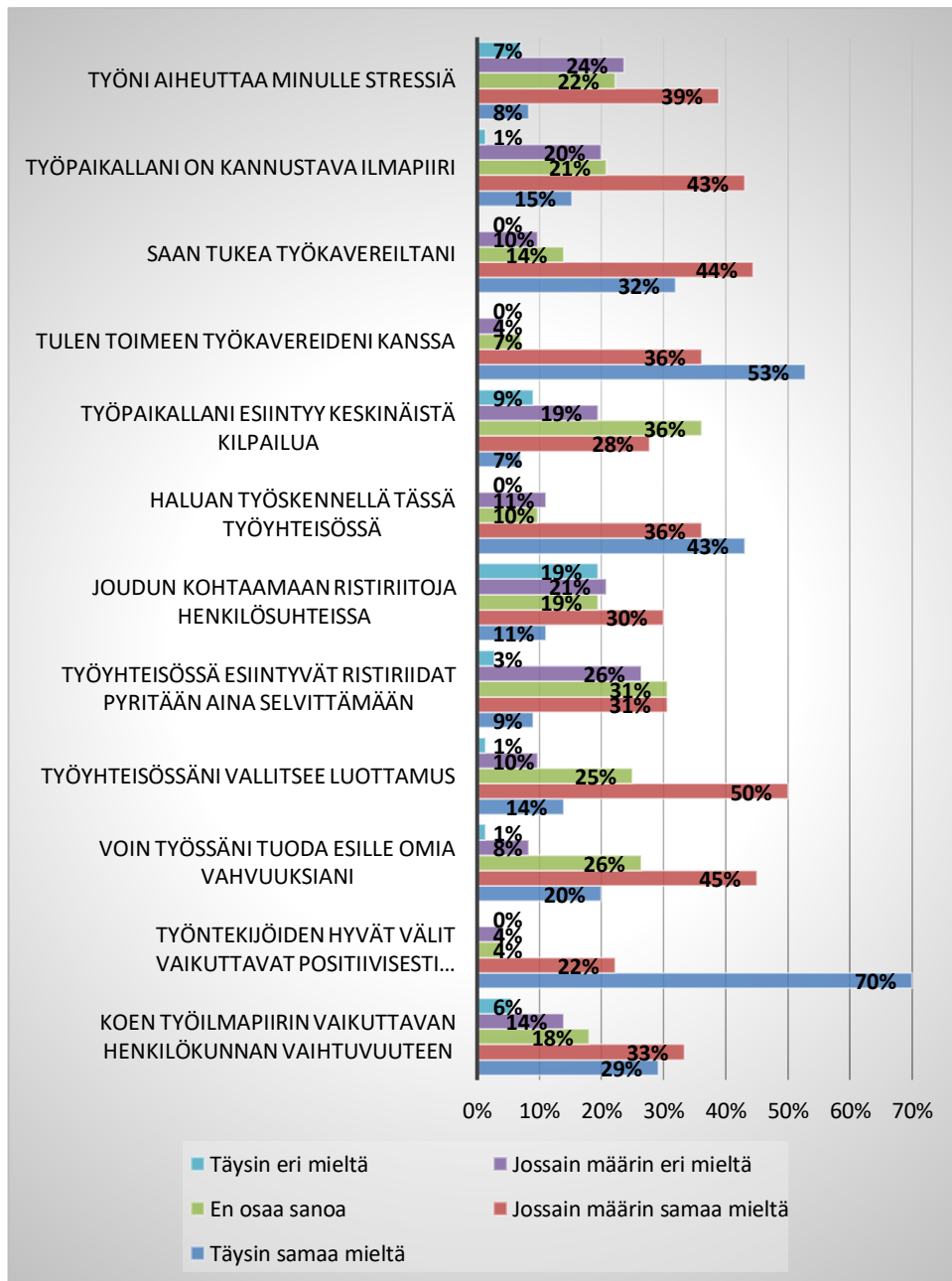


Taulukko 14. Työsuoritusta motivoivat asiat (n=72).

6.7 Työympäristö ja ilmapiiri

Kyselyssä kysyttiin myös työympäristöön ja ilmapiiriin liittyviä asioita (Taulukko 15.). Kyselyyn vastanneista 39 % (n=28) koki työn aiheuttavan jossain määrin stressiä, toiseksi eniten 24 % oli jossain määrin sitä mieltä, ettei työ aiheuta stressiä. Täysin eri mieltä työn aiheuttamasta stressistä oli 7 % (n=5) ja 8 % (n=6) oli täysin sitä mieltä, että työ aiheuttaa stressiä. Vastanneista 43 % (n=31) kokivat jossain määrin työpaikan ilmapiirin kannustavaksi, mutta myös 20 % (n=14) oli jossain määrin eri mieltä asiasta. Työntekijöistä 15 % (n=11) oli täysin tyytyväisiä työpaikassa vallitsevaan ilmapiiriin ja koki sen kannustavaksi, ainoastaan 1 % (n=1) oli täysin eri mieltä asiasta. Työkavereilta 32 % (n=23) koki saavansa tukea, jossain määrin samaa mieltä oli 44 % (n=32) ja ei samaa eikä eri mieltä oli 14 % (n=10). Jossain määrin eri mieltä työkavereilta saatavasta tuesta oli 10 % (n=7) ja ketään ei kokenut, etteikö saisi lainkaan tukea työkavereiltaan. Työkavereiden kanssa toimeen koki tulevansa 53 % (n=38) vastaajista ja jossain määrin samaa mieltä oli 36 % (n=26) työntekijöistä. Vain 4 % (n=3) koki jossain määrin olevan eri mieltä eikä kokenut niin hyvin tulevan toimeen työkavereiden kanssa, yksikään ei ollut sitä mieltä, ettei tulisi lainkaan toimeen työkavereiden kanssa. Kyselyyn vastanneista 36 % (n=26) ei osannut sanoa esiintyykö työpaikalla työntekijöiden välillä kilpailua, mutta myös 28 % (n=20) oli jossain määrin sitä mieltä, että työntekijöiden välistä kilpailua esiintyy. Jossain määrin eri mieltä asiasta oli 19 %

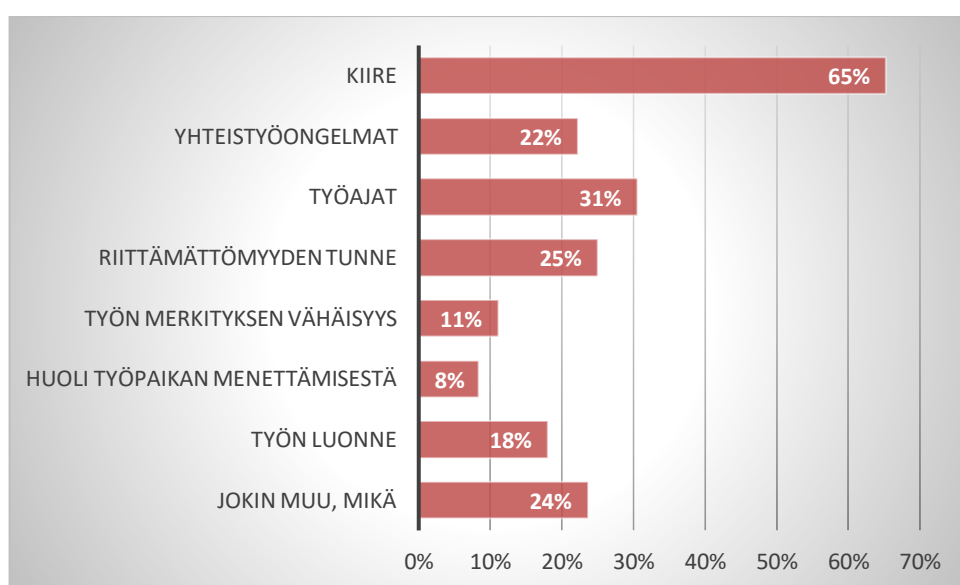
(n=14) vastanneista ja 9 % (n=7) koki ettei työpaikalla esiinny lainkaan työntekijöiden välistä kilpailua. Nykyisessä työyhteisössä ehdottomasti halusi työskennellä 43 % (n=31) vastanneista, jossain määrin samaa mieltä oli 36 % (n=26). Jossain määrin eri mieltä oli 11 % (n=8) vastanneista, mutta yksikään ei ollut sitä mieltä, ettei haluisi lainkaan työskennellä nykyisessä työyhteisössä. Ristiriitoja henkilösuhteissa joutui kohtaamaan 11 % (n=8) vastanneista, 30 % (n=21) oli jossain määrin samaa mieltä ja 19 % (n=14) ei osannut sanoa joutuuko työssään kohtaamaan ristiriitoja henkilösuhteissa. Kyselyyn vastanneista 19 % (n=14) oli sitä mieltä, että ei kohtaa lainkaan ristiriitoja ja osittain tätä mieltä oli myös 21 % (n=15) työntekijää. Työyhteisössä esiintyviä ristiriitoja pyritään aina selvittämään 9 % (n=7) mielestä, jossain määrin samaa mieltä oli 31 % (n=22) ja samoin 31 % (n=22) ei osannut sanoa pyritäänkö ristiriitoja selvittämään vai ei. Vastanneista 26 % (n=19) oli jossain määrin sitä mieltä, ettei työyhteisössä esiintyviä ristiriitoja pyritä aina selvittämään ja 3 % (n=2) oli täysin sitä mieltä, ettei ristiriitoja työyhteisössä selvitetä lainkaan. Kyselyyn vastanneista 14 % (n=10) oli ehdottomasti sitä mieltä, että työyhteisössä vallitsee luottamus, jossain määrin samaa mieltä heidän kanssaan oli 50 % (n=36) vastanneista. Työyhteisössä vallitsevaan luottamukseen ei jossain määrin uskonut 10 % (n=7) ja 1 % oli täysin sitä mieltä, ettei työyhteisössä vallitse lainkaan luottamusta. Omien vahvuuksien esille tuomiseen pystyi vastanneista 20 % (n=14) ja myös 45 % (n=32) oli sitä mieltä, että voi tuoda jossain määrin esille omia vahvuuksiaan työyhteisössä. Vastanneista 8 % (n=6) oli sitä mieltä, ettei välttämättä voi tuoda esille omia vahvuuksiaan ja 1 % (n=1) ei voinut tuoda lainkaan esille omia vahvuuksiaan. Reippaasti enemmistö vastanneista eli 70 % (n=50) koki työntekijöiden hyvien välien vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin ja jossain määrin samaa mieltä oli 22 % (n=16). Yksikään ei ollut sitä mieltä, etteivät työntekijöiden hyvät välit vaikuttaisi positiivisesti työhyvinvointiin, mutta 4 % (n=3) oli jossain määrin sitä mieltä, ettei työntekijöiden hyvillä keskinäisillä väleillä ole vaikutusta positiivisesti työhyvinvointiin. Vastanneista 6 % (n=4) ei kokenut työilmapiirillä olevan mitään vaikutusta työntekijöiden vaihtuvuuteen, mutta 29 % (n=21) oli ehdottomasti sitä mieltä, että ilmapiirillä on vaikutusta työntekijöiden vaihtuvuuteen sekä 33 % oli jossain määrin myös tätä mieltä.



Taulukko 15. Työympäristö ja ilmapiiri (n=72).

Kysymyksessä pyydettiin valitsemaan vaihtoehdoista kaksi tekijää, jotka kyselyyn vastaava kokee henkisesti eniten kuormittaviksi (Taulukko 16.). Eniten vastattiin kuormittavaksi tekijäksi kiirettä, jonka henkisesti kuormittavaksi koki 65 % (n=47) vastanneista. Työajat olivat 31 % (n=22) mielestä kuormittavia ja riittämättömyyden tunteesta kärsi 25 % (n=18) vastanneista. Yhteistyöongelmat henkisesti kuormittaviksi koki 22 % (n=16) kyselyyn vastanneista. Työn luonne oli 18 % (n=13) mielestä haastavaa ja 11 % (n=8) kokivat, ettei työtä koeta merkittäväksi. Pienellä osalla, eli 8 %:lla (n=6) oli myös huoli työpaikan menettämisestä,

joka osaltaan toi henkistä kuormitusta. Vastaajista 24 % (17) vastasi vaihtoehdon muu ja tässä oli mahdollisuus kirjoittaa mikä se muu tekijä on. Avoimista vastauksista nousi selvästi jatkuvat uudistukset ensihoidon palveluyksikön sisällä, jotka koettiin valtavan kuormittavaksi. Tehtävien laatu ja niiden valtava määrä koettiin henkisesti kuormittaviksi ja myös siksi, ettei niiden sisältöön pysty vaikuttamaan. Pitkälle venyvät ruokatauot ja taukojen vähäisyys olivat myös eniten henkisesti kuormittavia tekijöitä. Muita esille tulleita tekijöitä olivat epäammattimaiset kollegat, tietotekniset ongelmat työssä, toistuvat ylityöt, palautteen puute sekä osamattomuuden tunne.



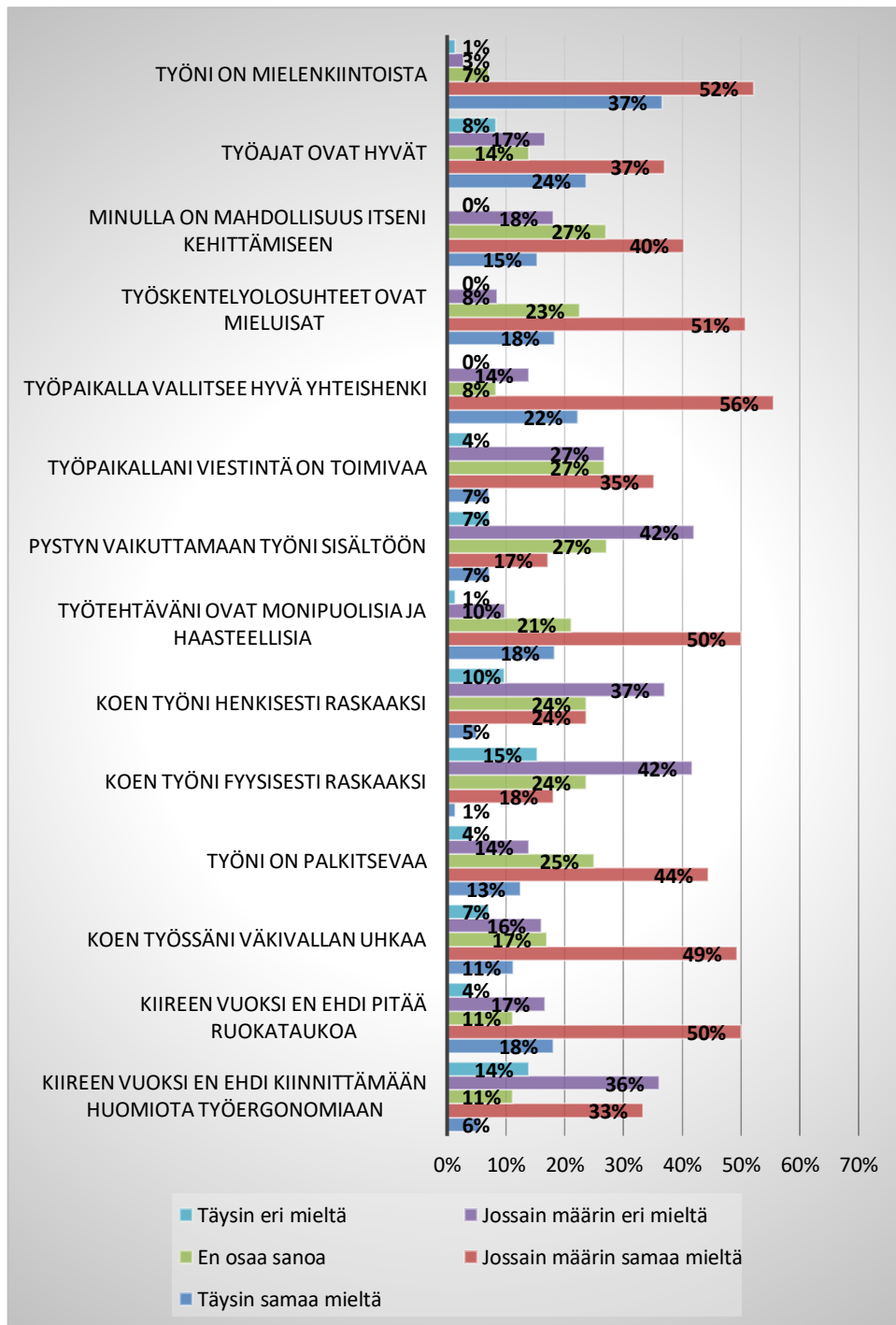
Taulukko 16. Henkisesti kuormittavat tekijät (n=72).

6.8 Työn sisältö

Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä työ koetaan mielenkiintoisena (Taulukko 17.). Vastaajista 52 % (n=37) oli jossain määrin samaa mieltä työn mielenkiintoisuudesta ja täysin samaa mieltä oli 37 % (n=27) vastaajista. Vain 1 % (n=1) oli sitä mieltä, ettei kokenut työtään mielenkiintoiseksi. Työajat koettiin pääasiassa hyviksi. Työaikoihin tyytyväisiä oli 24 % (n=17) ja jossain määrin samaa mieltä oli 37 % (n=27) vastaajista. Jossain määrin eri mieltä hyvistä työajoista oli 17 % (n=12) ja täysin eri mieltä oli 8 % (n=6) kyselyyn vastanneista työntekijöistä. Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen jossain määrin hyväksi kokivat 40 % (n=29) ja täysin sitä mieltä oli 15 % (n=11) vastanneista. Jossain määrin eri mieltä oli 18 % (n=13), eikä yksikään kokenut, etteikö Varsinais-

Suomen pelastuslaitoksella olisi mahdollista kehittää itseään. Työolot jossain määrin hyväksi kokivat 51 % (n=36) vastanneista ja 23 % (n=17) ei ottanut tähän kantaa. Parannettavan varaa löysi 8 % (n=6) vastaajista, mutta yksikään ei ollut sitä mieltä, että työskentelyolosuhteet olisivat täysin huonot. Vastauksista pystyi päättämään, että työpaikalla vallitsee hyvä yhteishenki. Kyselyyn vastanneista 56 % (n=40) kokivat yhteishengen jossain määrin hyväksi ja täysin sitä mieltä oli 22 % (n=16) vastanneista. Yksikään ei ollut sitä mieltä, etteikö yhteishenki olisi hyvä, mutta 14 % (n=10) olisi löytänyt parannettavan varaa. Vastaajista vain 7 % (n=5) oli täysin tyytyväinen työpaikan viestintään, mutta 35 % (n=25) oli jossain määrin sitä mieltä, että viestintä oli toimivaa. Jossain määrin eri mieltä viestinnän sujuvuudesta oli 27 % (n=19) työntekijöistä ja 4 % (n=3) koki viestinnän sujuvuuden kokonaan huonoksi. Työn sisältöön vaikuttaminen oli 17 % (n=12) mielestä jossain määrin hyvällä tasolla, mutta 41 % (n=30) koki, ettei juurikaan pysty vaikuttamaan työnsä sisältöön ja 7 % (n=5) oli sitä mieltä, ettei työn sisältöön pysty vaikuttamaan lainkaan. Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä koetaan työn olevan monipuolista ja haasteellista. Jossain määrin tätä mieltä oli 50 % (n=36) eli puolet vastaajista. Vain yksi oli sitä mieltä, ettei työ ole lainkaan mielenkiintoista ja haasteellista. Kokemukset työn henkisestä kuormittavuudesta sai vastauksiin hieman hajontaa. Kyselyyn vastanneista 37 % (n=27) oli jossain määrin eri mieltä, että kokisi työn henkisesti kuormittavaksi ja 10 % (n=7) ei kokenut työn olevan lainkaan henkisesti kuormittavaa. Työn henkisesti kuormittavaksi koki 5 % (n=4 vastanneista, jossain määrin samaa mieltä oli 24 % (n=17) ja myös 24 % (n=17) ei osannut sanoa kokeeko työn henkisesti raskaaksi vai ei. Hajontaa tuli myös kysyttäessä mielipidettä työn fyysisestä raskaudesta. Työn koki fyysisesti raskaaksi 1 % (n=1) vastanneista ja jossain määrin samaa mieltä oli 18 % (n=13) työntekijöistä. Vastanneista 42 % (n=30) oli jossain määrin sitä mieltä, ettei koe työtään fyysisesti raskaaksi ja 15 % (n=11) ei kokenut työtään lainkaan fyysisesti kuormittavaksi. Vastaajista 24 % (n=17) ei osannut sanoa kokeeko työn fyysisesti raskaaksi vai ei. Jossain määrin työn koki palkitsevaksi 44 % (n=32) vastaajista ja jossain määrin eri mieltä oli 14 % (n=10) kyselyyn vastanneista työntekijöistä. Pieni osa eli 4 % (n=3) ei kokenut työtään lainkaan palkitsevaksi. Kyselyyn vastanneista ensihoitajista 49 % (n=35) oli jossain määrin sitä mieltä, että työssä esiintyy väkivallan uhkaa ja täysin tätä mieltä oli 11 %

(n=8) vastaajista. Väkivallan uhkaa ei kokenut työssään lainkaan 7 % (n=5) kyselyyn vastanneista ja myös 16 % (n=12) jossain määrin eri mieltä, että työssä kohtaisi väkivallan uhkaa. Työtahti koetaan melko kiireisenä ja se vaikuttaa myös työntekijöiden kokemuksiin ruokatauon pitämisestä työpäivän aikana. Kiireen vuoksi 50 % (n=36) vastanneista oli jossain määrin sitä mieltä, ettei ruokataukoa ehdi pitämään ja myös 18 % (n=13) oli täysin tätä mieltä. Vastanneista 17 % (n=12) oli tästä jossain määrin eri mieltä ja 4 % (n=3) ei kokenut ongelmia ruokatauon pitämisessä. Työergonomia kärsi jossain määrin kiireen vuoksi 33 % (n=24) mielestä, mutta 36 % (n=26) oli jossain määrin tästä eri mieltä. Työergonomia ei kärsi kiireen vuoksi 14 % (n= 10) vastaajan mielestä.



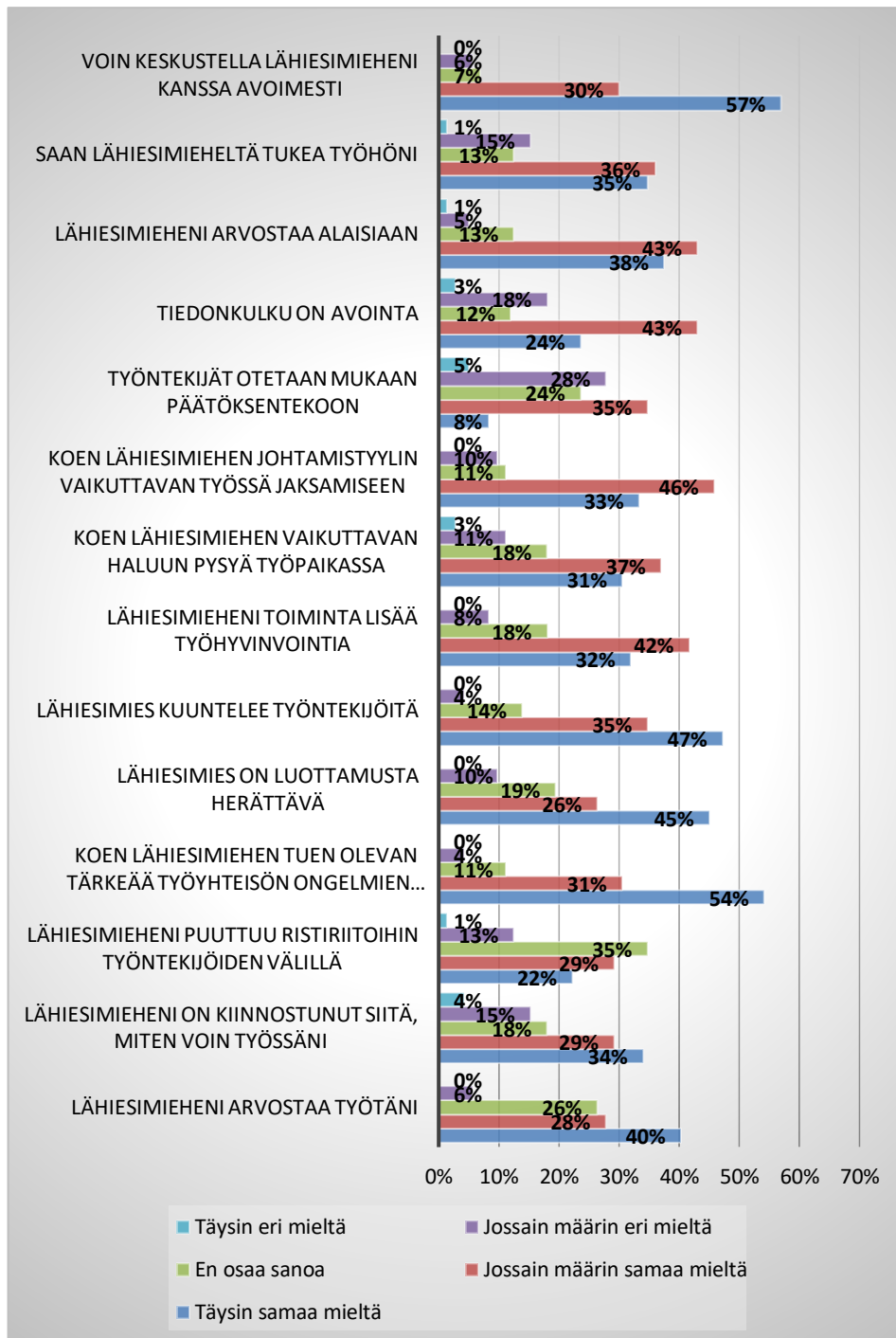
Taulukko 17. Työn sisältö (n=72).

6.9 Johtaminen ja esimiestyö

Taulukko 18. havainnollistaa esimiestyöhön ja johtamiseen liittyviä asioita. Vastauksista oli todettavissa, että Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä työntekijöiden on helppo keskustella lähiesimiesten kanssa. Vastaajista 57 % (n=41) oli täysin sitä mieltä, että heidän on helppo keskustella

avoimesti lähiesimiehensä kanssa. Yksikään ei ollut vastannut, ettei voisi keskustella lainkaan avoimesti lähiesimiehensä kanssa ja vain 6 % (n=4) ettei avoin keskustelu ole mahdollista. Myös valtaosa koki, että lähiesimies antaa tukea työhön. Vastaajista 34 % (n=24) koki saavansa täyden tuen lähiesimieheltään, jossain määrin samaa mieltä oli 36 % (n=26) vastaajista. Jossain määrin eri mieltä oli 15 % (n=11) vastanneista. Vastauksista sai käsityksen, että työntekijät kokevat lähiesimiesten arvostavan alaisiaan. Vain 1 % (n=1) oli vastannut, ettei lähiesimiehiltä saa arvostusta lainkaan, jossain määrin samaa mieltä oli 5 % (n=4) vastaajista. Kyselyyn vastanneista 38 % (n=27) oli sitä mieltä, että lähiesimiehet arvostavat täysin alaisiaan ja jossain määrin oli samaa mieltä 43 % (n=31) vastanneista. Tiedonkulku oli 43 % (n=31) jossain määrin avointa ja jossain määrin eri mieltä tiedonkulun avoimuudesta oli 18 % (n=13) vastaajista. Työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon jakoi jonkun verran eriäviä mielipiteitä. Vastaajista 35 % (n=25) koki, että työntekijät otetaan jossain määrin mukaan päätöksentekoihin, jossain määrin eri mieltä oli 28 % (n=20) ja täysin eri mieltä oli 5 % (n=4) kyselyyn vastanneista. Suurin osa vastanneista koki lähiesimiehen johtamistyylin vaikuttavan työssäjaksamiseen. Johtamistyylin vaikuttamisen työssäjaksamiseen koki jossain määrin 46 % (n=33) vastanneista. Yksikään ei ollut sitä mieltä, ettei johtamistyyllä olisi mitään vaikutusta työssä jaksamiseen. Lähiesimiehillä oli myös suuri vaikutus työntekijöiden työpaikassa pysymiseen. Kyselyyn vastanneista 31 % (n=22) oli sitä mieltä, että lähiesimiehellä on ehdottomasti vaikutusta työpaikassa pysymiseen ja jossain määrin samaa mieltä oli 37 % (n=26) työntekijöistä. Jossain määrin eri mieltä oli 11 % (n=8) ja 3 % (n=2) oli täysin eri mieltä lähiesimiehen vaikutuksesta työssä pysymiseen. Lähiesimiehen toiminnan koettiin lisäävän työhyvinvointia. Vastanneista 42 % (n=30) oli jossain määrin juuri tätä mieltä ja yksikään ei ollut vastannut, ettei lähiesimiehen toiminnalla olisi mitään vaikutusta työhyvinvointiin. Vastanneista 47 % (n=34) koki lähiesimiehen kuuntelevan työntekijöitään. Vain 4 % (n=3) oli jossain määrin asiasta eri mieltä ja yksikään ei kokenut, ettei lähiesimies kuuntelisi työntekijöitä. Vastanneista myös iso osa eli 45 % (n=32) kokivat lähiesimiehen herättävän luottamusta. Vastaajista 18 % (n=13) ei osannut sanoa oliko esimies luottamusta herättävä vai ei. Yksikään ei kokenut lähiesimiehen herättävän epäluottamusta. Yli puolet vastanneista, 54 % (n=39) oli täysin sitä mieltä, että lähiesimiehen tuen koettiin oleva tärkeä asia työyhteisön ongelmien käsittelyssä. Vain 4 % (n=3) oli

jossain määrin eri mieltä asiasta ja yksikään ei ollut täysin eri mieltä. Kysymys lähiesimiehen puuttumisesta ristiriitoihin sai hieman eriäviä mielipiteitä. Työntekijöistä 35 % (n=25) ei osannut sanoa puuttuuko lähiesimies työntekijöiden välisiin ristiriitoihin vai ei. Vastaajista 13 % (n=9) koki lähiesimiesten jossain määrin puuttuvan työntekijöiden välisiin ristiriitatilanteisiin. Kyselyyn vastanneista 34 % (n=24) koki lähiesimiehen olevan kiinnostunut siitä, miten työntekijä voi työssään ja täysin eri mieltä asiasta oli 4 % (n=3) vastanneista. Kyselyyn vastanneista 40 % (n=29) oli sitä mieltä, että lähiesimies arvostaa työntekijän tekemää työtä ja 26 % (n=19) ei osannut sanoa arvostaako lähiesimies työntekijän tekemää työtä vai ei. Vastanneista 6 % (n=4) oli jossain määrin sitä mieltä, ettei lähiesimies arvosta työntekijän tekemää työtä. Yksikään ei kokenut, ettei saisi arvostusta lähiesimieheltään.



Taulukko 18. Johtaminen ja esimiestyö (n=72).

Lähiesimiestyöhön liittyvässä avoimessa kysymyksessä pyydettiin kuvailemaan, minkälainen on hyvä lähiesimies. Tähän kysymykseen vastasi 60 % (n=43) kaikista kyselyyn osallistuneista. Vastaaajat kuvailevat hyvän lähiesimiehen tuntevan alaisensa ja osoittavan kiinnostusta työntekijän tekemää työtä kohtaan. Enemmistö mainitsi, että hyvän lähiesimiehen tulee kohdella kaikkia tasapuolisesti ja

lähiesimieheltä on myös löydyttävä uskallusta puuttua epäkohtiin. Ongelmanratkaisukyky oli arvostettu ominaisuus ja lähiesimiehen tulee olla helposti lähestyttävä. Vaikka arvostettiin reiluutta, avoimuutta sekä rentoutta, niin peräänkuulutettiin tiettyä jämäkkyyttä sekä halua olla tarvittaessa lujanakin.

”Tasapuolinen, tehtäviensä tasalla, tuntee alaisensa, osaa hyödyntää työntekijöiden vahvuuksia ja tukee heikkouksia, pystyy kuuntelemaan ja antamaan palautetta reippaasti niin hyvässä kuin pahassa. Pyrkii rohkaisemaan alaisiaan kehittymään.”

”Alaisensa tunteva, kuunteleva, reagoiva, tasapuolinen. Hyvä viestijä. Jakaa vastuuta, antaa palautetta, palkitsee onnistumisista. Omalla esimerkillään innostava!”

Lähiesimieheltä odotetaan esimerkillisyyttä työyhteisössä sekä aitoutta. Vastajat toivat myös hyvän lähiesimiehen ominaisuuksiksi aktiivisuuden, informoivan tekemisen sekä rehellisyyden.

Kyselyyn vastanneista 51 % (n=37) vastasi avoimeen kysymykseen, jossa kysyttiin esimiehen merkityksellisyydestä työntekijälle. Vain yksi tähän vastannut oli sitä mieltä, ettei esimiestyöllä ole kovinkaan suurta merkitystä. Loput tähän kysymykseen vastanneista koki esimiestyön merkittäväksi asiaksi. Esimiestyön koettiin lisäävän työhyvinvointia sekä työssäjaksamista. Hyvän esimiestyön koettiin olevan oleellinen asia hyvän työyhteisön luomiselle ja perusedellytys työssä pysymiselle. Hyvä esimiestyö myös lisää työn mielekkyyttä ja se koettiin voimavarana. Työpäivän aikana arvostetaan sitä, että esimies on läsnä ja tarvittaessa voi mennä puhumaan asioista.

”Hyvä esimiestyö takaa toimivan ja avoimen työyhteisön.”

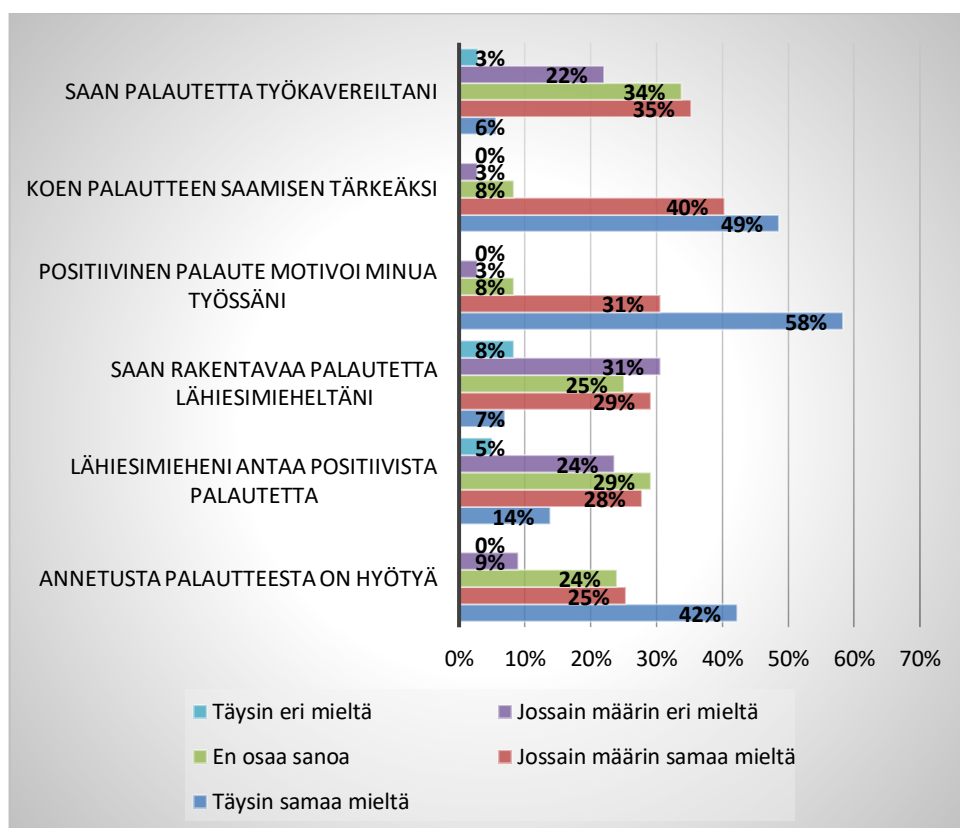
”Tukee omaa työhyvinvointia sekä konkreettisesti, että vain tietona siitä, että hän seisoo meidän selän takana ja häneen voi tukeutua pienimmissäkin ongelmissa.”

”Yksi merkittävimmistä asioista työyhteisössä.”

6.10 Palaute

Taulukko 19. avaa palautteeseen liittyviä asioita. Kyselyyn vastanneista 39 % (n=28) ei osannut sanoa saako työkavereilta palautetta vai ei, mutta 35 % (n=25)

koki saavansa työkavereilta jossain määrin palautetta. Palautetta ei kokenut työ- kavereilta saavan 3 % (n=2) vastanneista. Palautteen saaminen kuitenkin koe- taan selvästi tärkeäksi, koska 49 % (n=35) oli tätä mieltä ja jossain määrin samaa mieltä oli 40 % (n=29). Vain 3 % (n=2) ei kokenut palautteen saamista niin kovin tärkeänä, mutta yksikään ei ollut sitä mieltä, ettei palautteen saamisella olisi jotain merkitystä. Positiivinen palaute motivoi 58 % (n=42) kyselyyn vastanneista ja 3 % (n=2) oli sitä mieltä, että positiivinen palaute motivoi työssä vain jossain mää- rin. Rakentavaa palautetta lähiesimieheltä koki saavansa 7 % (n=5) kyselyyn vas- tanneista ja jossain määrin samaa mieltä oli 29 % (n=21) vastanneista. Työnteki- jöistä 25 % (n=18) ei osannut sanoa saako lähiesimieheltään rakentavaa pa- lautetta vai ei ja 31 % (n=22) oli jossain eri mieltä saamasta rakentavasta palaut- teesta. Yksikään ei ollut sitä mieltä, ettei annetusta palautteesta olisi mitään hyö- tyä. Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 42 % (n=30) oli ehdottomasti sen kan- nalla, että annetusta palautteesta on hyötyä ja jossain määrin samaa mieltä oli 25 % (n=18) vastanneista.



Taulukko 19. Palaute (n=72).

Kyselyn viimeiseen avoimeen kysymykseen vastasi 74 % (n=53) kyselyyn vastanneista. Kysymyksessä kysyttiin, millainen palaute on Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön työntekijöiden mielestä hyvää. Yli puolet tähän kysymykseen vastanneista oli maininnut rakentavan palautteen olevan merkittävässä asemassa hyvässä palautteen annossa. Työntekijät ovat selvästi motivoituneita kehittämään omaa toimintaansa rakentavan palautteen avulla. Suora ja henkilökohtaisesti annettava palaute oli myös merkittävästi mainittuna. Työntekijät haluavat, että palaute annetaan kasvotusten, asiallisesti sekä rehellisesti. Myös asiat, joista palautetta annetaan, on oltava todenperäistä, eikä huhuihin perustuvaa.

”Rakentava ja oikea-aikainen. Lisäksi palaute tulee kohdistaa asioihin, joita ihminen voi työnsä puitteissa muuttaa, eikä siten kohdistu esimerkiksi persoonaan.”

”Rehti ja suora palaute on paras.”

”Kaikki palaute on opettavaa. Jos haluaa antaa palautetta siinä toivossa, että toiminta muuttuu, niin kannattaa se esittää ilman mitään vaatimuksia.”

”Kohdennettu, asiallinen, ongelmakohtiin puuttuva, mutta syyllistämätön. Kiittävä, jos on aihetta kiittää.”

Rakentavan palautteen lisäksi ja yhtä tärkeäksi nousi positiivinen ja kannustava palaute. Palautteessa arvostetaan sen aitoutta ja aiheellisuutta.

7 Pohdinta

Tässä luvussa pohditaan opinnäytetyön toteutusta, kyselyn tuloksia sekä opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta. Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella on viime vuosina ollut ensihoitajien keskuudessa paljon vaihtuvuutta. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää erilaisia tekijöitä, jotka tukevat Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella työskentelevien ensihoitajien työhön sitoutumista ja tavoitteena oli selvittää lääkintäesimiesten vaikutusmahdollisuuksia ensihoitajien työhön sitoutumiseen.

7.1 Toteutuksen tarkastelu

Opinnäytetyön aihe valmistui keväällä 2019 ja syksyllä 2019 kerättiin opinnäytetyöhön materiaalia teoreettiseen viitekehykseen ja tutkimuksen pohjaksi. Aihetta

rajattiin, jotta se pysyi mahdollisimman tiiviinä. Tutkimuslupa tuli talvella 2019, jonka jälkeen työstettiin Webropol-kyselyä. Kyselyä testattiin muutamalla sosi-aali- ja terveysalalla työskentelevällä henkilöllä ja sen pohjalta jouduttiin muok-kaamaan kyselyä tiiviimmäksi sekä helpommin ymmärrettäväksi. Huolellisesti tehty kysely lähti työntekijöille tammikuussa 2020. Kohderyhmä oli helppo saa-vuttaa. Kysely oli auki kaksi viikkoa ja siitä muistutettiin koko työyhteisöä kaksi kertaa kyselyn aukioloaikana. Ensimmäisellä viikolla tuli suurin osa vastauksista ja toisella viikolla vastauksia tuli satunnaisesti. Kyselyn sulkeuduttua aloitin tulos-ten käsittelyn ja analysointi valmistui helmikuussa 2020 ja aloitettiin raportin kir-joittaminen.

7.2 Tulosten tarkastelu

Kyselyn vastausprosentiksi saatiin 61 % (n=72). Kyselyyn vastanneista suurin osa oli työskennellyt Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella 1-10 vuotta, mutta ko-kemusta ensihoidossa työskentelystä enemmistöllä oli kuitenkin yli 15 vuotta.

Ensihoitajien motivoituneisuutta tarkastellessa voi todeta, että he olivat hyvinkin motivoituneita ja kiinnostuneista työstään. Työ itsessään koettiin merkityksel-liseksi, monipuoliseksi sekä ammatillisesti haastavaksi. Enemmistö vastaajista sai onnistumisia työstään. Ensihoitajien motivaatiota heikentävinä tekijöinä koet-tiin työmäärän lisääntyminen sekä taukojen vähäisyys työvuorossa. Kuitenkin työ itsessään antoi onnistumisen tunteita, joka kannusti työn kuormittavuudesta huo-limatta.

Valtaosa oli sitä mieltä, että työskentelee Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella enemmän halusta kuin tarpeesta ja työn sisällöllä on enemmän merkitystä kuin työstä saamasta palkasta. Työpaikan pysyvyydestä ja tieto työn jatkumisesta ko-ettiin merkittävinä tekijöinä, kun puhuttiin työhön sitoutumisesta. Vain harva ajat-teli irtisanoutumista Varsinais-Suomen pelastuslaitokselta. Tästä voidaan pää-tellä tyytyväisyys työnantajaan. Enemmistö tunsu kuuluvansa organisaatioon ja koki voivansa sanoa ylpeänä työskentelevän nykyisellä työnantajalla. Epävar-muutta toi työpaikan pysyvyydestä lähinnä lyhyet työsopimukset ja määräaikaisten työn jatkumisesta tulevat myöhäiset tiedot. Pysyvyyttä myös heikensi positiiv-isen palautteen saamisen vähyys, joka lisäsi epävarmuutta siitä, onko hoitanut

työnsä riittävän hyvin työn jatkuvuutta ajatellen. Vastausten perusteella nousi selvästi samoja asioita kuin Lämsä ym. (2005, 91-94) avaa teoksessaan määritellensä työntekijän sitoutumista työpaikkaansa.

Sinokki (2016) toteaa, että työilmapiirillä on suuri vaikutus työhyvinvointiin ja työyhteisön ilmapiiri sekä työmotivaatio kulkevat niin sanotusti käsi kädessä. Kyse- lyn tuloksia tarkastellessa työntekijöistä välittyi tyytyväisyys työkavereihin ja tiivis työyhteisö koettiin vahvasti työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä. Työkaverit koettiin myös motivoivina tekijöinä työssäjaksamisen kannalta. Suurin osa koki tule- van toimeen työkavereiden kanssa. Vaikka työkaverit olivat pääasiassa positiivi- sessa mielessä esillä, niin myös heikentävänä tekijänä koettiin työntekijöiden vaihtuvuus ja ammattitaidottomat työkaverit, joiden motivaatio oli laskenut mer- kittävästi suoriutuakseen työnteosta edes kohtuullisesti.

Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella on selkeästi onnistuttu luomaan hyvät työ- olosuhteet, viihtyisä työympäristö ja työtehtävien luonteeseenkin enemmistö vas- taaja oli tyytyväisiä, mutta palkitsemisjärjestelmä herätti erilaisia ajatuksia työn- tekijöiden kesken. Osa oli tyytyväinen nykyiseen, mutta enemmän esille nousi halu lisätä aineettomia palkitsemisia, kuten positiivista palautetta hyvin tehdystä työstä, arvostusta tai mahdollisuuteen edetä urallaan. Viitala (2013, 269) mainitsi teoksessaan, että organisaation haasteellisimmista tehtävistä on luoda viihtyisä työympäristö, työtehtävät sekä tyydyttävä palkitsemisjärjestelmä siten, että kaikki olisivat tasapainossa keskenään.

Ensihoitajat odottavat selkeästi lähiesimieheltään tietynlaista suunnan näyttä- mistä työssään. Hyvällä lähiesimiestyöllä koettiin saatavan enemmän motivoitu- neisuutta ja työhön panostamista. Vastausten perusteella lähiesimiehille oli helppo puhua ja enemmistöllä vastaajista oli olo, että lähiesimies kuunteli ja oli luottamusta herättävä. Lähes puolet koki johtamistyylin vaikuttavan työssä jaks- miseen. Työyhteisössä oleviin ongelmiin koettiin saatavan lähiesimieheltä tukea, mutta ongelmiin koettiin puututtavan liian vähän. Lähiesimiehiltä kaivattiin enem- män jämäkkyyttä ja tasapuolisuutta. Hyvä lähiesimiestyö koettiin olevan ehdotto- masti yksi oleellisimmista asioista hyvän työyhteisön luomiselle ja perusedellytys työssä pysymiselle. Hyvän lähiesimiestyön koettiin lisäävän työn mielekkyyttä ja se koettiin merkittävänä voimavarana. Lähiesimieheltä haluttiin esimerkillisyyttä

ja aitoutta kaikkeen tekemiseen. Ristikangas (2015, 37) mainitsi teoksessaan, että johtamista voidaan kutsua taitolajiksi ja siltä odotetaan muutakin kuin pelkkää hallinnollista osaamista.

Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä on kyselyn vastauksiin pohjautuen selvästi kohentamisen varaa palautteen annossa. Työntekijät kokevat, ettei palautetta saa työkavereilta eikä juurikaan lähiesimieheltä. Kuusela (2013, 87) mainitsee, että palaute yleensä mielletään negatiiviseksi, mutta sen päällimmäisenä tarkoituksena on tuoda esille toisen arvostus ja tietynlainen luottamus. Kyselyn tuloksia tarkastellessa palaute koetaan ehdottoman tärkeäksi, niin positiivinen kuin rakentavakin palaute. Enemmistö oli ehdottomasti sitä mieltä, että positiivinen palaute motivoi työssä ja kaikki saatu palaute koetaan hyödyksi. Erämetsän (2009, 220) sanoin, luottamuksen ja arvostuksen ollessa kunnossa, on työntekijän helpompi ottaa palautetta vastaan ja tärkeintä palautteen annossa on se, että se on aitoa.

Tuloksien analysoinnin oli tarkoitus koota yhteen Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen neljä lääkintäesimiestä ja järjestää opinnäytetyön aiheen mukainen työpaja. Työpajaa ei voitu järjestää alkuperäisen suunnitelman mukaisena yhteiskunnassa vallitsevan pandemian takia, tämän vuoksi työpaja muutettiin Teams-kokoukseksi, joka kuitenkin pyrittiin järjestämään sisällöltään työpaja-tyyppisenä. Kyselyn tuloksista luotiin PowerPoint-esitys, johon lääkintäesimiehet saivat ennen kokousta tutustua rauhassa. Kokouksessa käytiin läpi kyselyssä tulleita tuloksia ja keskityttiin esiin nousseisiin asioihin perusteellisesti. Tarkoituksena oli löytää asioita, joihin lääkintäesimies voi vaikuttaa edistään ensihoitajien pysymistä Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella.

Kyselyn tuloksista lääkintäesimiehet olivat yhtä mieltä siitä, että sitoutuminen Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä on pääasiassa hyvällä mallilla, mutta samalla löydettiin asioita, joita voidaan kehittää paremiksi. Ensihoitajat kokivat, että sitoutumista lisäisi vapaampi työvuorosunnittelu ja vaikuttaminen omiin työvuoroihin. Tähän asiaan on jo tehty muutoksia ja asioita kehitetään parhaillaan eteenpäin. Tulevilla muutoksilla uskotaan olevan myönteinen vaikutus ensihoitajien parempaan sitoutumiseen työnantajaansa. Määräai-

kaisessa työsuhteessa olevat ensihoitajat kokivat sitoutumista heikentävänä tekijänä liian myöhään tulevan tiedon työsuhteen jatkumisesta, mutta tähän asiaan ei juuri voida vaikuttaa, koska myös työnantajalle tieto anotuista opintovapaista tai muista vastaavista saattaa tulla lyhyellä aikataululla.

Keskustelua käytiin myös työpaikalla järjestettävistä koulutuksista, joissa koettiin ensihoitajien taholla puutteita laadussa sekä koulutustiloissa. Koulutuksen laatu pyritään pitämään tasalaatuisena, ja tapahtuvan samojen mallien mukaisesti kaikkien osalta. Ensihoitajat kokivat, etteivät saa olla riittävästi mukana erilaisissa päätöksissä ja toivoivat lisää vaikutusmahdollisuuksia, jotka voisivat lisätä kuulluksi tulemistä ja sitoutumista.

Lääkintäesimiesten välisessä keskustelussa käytiin asiaa läpi ja todettiin, että ensihoitajien mielipiteitä kuunnellaan ja otetaan huomioon, mutta päätökset tekee kuitenkin jatkossakin työpaikan johtoporras. Uutena on otettu käyttöön jokaisen työvuoron loppuun työvuoron päätöspalaveri, joka käydään Teams-kokouksena. Tarkoituksena on antaa mahdollisuus käydä työvuorossa tulleita asioita läpi, mikäli ensihoitaja kokee sen tarpeelliseksi. Näin lisätään myös kuulluksi tulemistä ja lisätään vuorovaikutusta lähiesimiehen kanssa, jota ei välttämättä näe koko työvuoron aikana.

Keskustelussa käsiteltiin myös ensihoitajien kokemusta, ettei ylempi johto arvosta tarpeeksi ensihoitajia tai heidän tekemää työtä, ja kokevat asenteet negatiiviseksi. Tämän asian osalta syntyi keskustelua ja yhteisesti todettiin, että tässä asiassa on jo huomattu positiivisia muutoksia ja siihen tarvitaan jokaisen panosta, niin johdon kuin ensihoitajienkin. Ensihoitajat kokivat, että sitoutumista lisäisi mahdollisuus osallistua erilaisiin projekteihin. Lääkintäesimiehet olivat tästä asiasta samaa mieltä. Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon yksikössä on tälläkin hetkellä meneillään projekteja, joissa on mukana ensihoitajia. Ensihoitajien osallistumista projekteissa aiotaan jatkaa tulevaisuudessakin. Kaikki uudet kehittämisideat käsitellään sekä tarvittaessa laitetaan vireille, ja niihin otetaan mielellään mukaan halukkaita ensihoitajia.

Ensihoitajat kokivat, että vähäisempi henkilöstön vaihtuvuus lisäisi sitoutumista sekä se, että kiinnitettäisiin huomiota ammattitaitoisten työntekijöiden palkkaamiseen, joka itsessään saattaisi vähentää vaihtuvuutta työyhteisössä. Tähän nähtiin osittaisena ratkaisuna se, että parannetaan asioita rekrytoinnista lähtien, aina uuden työntekijän perehdytykseen asti. Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä on otettu käyttöön rekrytoinnissa arviointitilaisuus, jolla pyritään perinteisen haastattelun lisäksi arvioimaan työntekijän osaamista ja suoriutumista paineen alla työskentelystä. Käytössä on toimiva perehdytysohjelma, mutta jatkossa uuden työntekijän perehdytykseen kiinnitetään entistä paremmin huomioita ja varmistetaan perehdytyksen tasalaatuisuus.

Lääkintäesimiesten kanssa käydyssä palaverissa tultiin kuitenkin lopputulokseen, jossa merkittävämmäksi ja isoimmaksi sitoutumista lisääväksi tekijäksi nousi työyhteisö itsessään. Tämä asia, joka on eniten työpaikkaan sitouttava tekijä ja siihen eivät lääkintäesimiehet yksinään voi vaikuttaa, vaan siihen tarvitaan kaikkien yhteistä panostusta. Työyhteisöön ja ilmapiiriin voi vaikuttaa jokainen työntekijä itse ja panostaa toimivaan työyhteisöön omilla asenteilla sekä panostuksella. Lääkintäesimiehellä on silti iso vastuu ilmapiirin luomisesta ja sen ylläpitämisestä miellyttävänä. Omalla esimerkillään lääkintäesimies voi antaa mallia tai ohjata työntekijöitä positiivisen työyhteisön ja kulttuurin kehittämisessä.

Ensihoitajat kokivat myös, että ensihoidon palveluyksikköön sitoutumista heikensi se, ettei esimies puutu riittävästi työyhteisöön negatiivisesti vaikuttaviin työntekijöihin, jotka eivät tee työtänsä hyvin tai käyttäytyminen on muuten epäasiallista. Tämä heikensi sitoutumista Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikköön. Keskustelussa käsiteltiin asiaa ja todettiin, että tällaisiin tilanteisiin puututaan, mikäli ne on tuotu lääkintäesimiehille tiedoksi. Puuttumisella pyritään tavoittelemaan käyttäytymisen muutosta. Hyvän ilmapiirin luominen työyhteisöön ei ole aina helppoa ja jokaisella työyhteisössä olevalla työntekijällä on vastuu hyvän ilmapiirin luomisesta. Lääkintäesimiehet voivat lisätä ensihoitajien työhön sitoutumista laadukkaalla esimiestyöllä, jossa vallitsee esimiehen ja työntekijän välinen luottamus sekä molemminpuolinen vuorovaikutus.

7.3 Jatkokehittämisaihe

Jatkokehittämisaiheeksi ehdotetaan, että tämän opinnäytetyön kysely toteutettaisiin Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä parin vuoden päästä uudestaan. Sen myötä voitaisiin tarkastella, ovatko asiat muuttuneet ja onko työhön sitoutuminen parantunut. Tällä voidaan myös vertailla, onko opinnäytetyö antanut lääkintäesimiehille sellaisia vaikutusmahdollisuuksia, jotka tukevat ensihoitajien työssä pysymistä Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella.

Kuvat

Kuva 1. Motivaatio määritelmien kolme yhteistä ominaisuutta. s.9

Kuva 2. Uramotivaation osatekijät. s.13

Kuva 3. Sitoutumisen asennetekijät. s.15

Kuva 4. Palkitsemisen kokonaisuus. s.17

Kuva 5. Taloudellinen palkitseminen. s.18

Kuva 6. Aineeton palkitseminen. s.18

Kuva 7. Vuorovaikutus. s.21

Kuva 8. Tutkimusprosessin vaiheet. s.27

Kuva 9. Työpajan vaiheet. s. 31

Lähteet

Burke, R. & Cooper, C. 2006. The Human resources Revolution. Why Putting People First Matters. Netherlands: Elsevier.

Deci, E., Olafsen, A. & Ryan, R. 2017. Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 4: 19–43.

Erämetsä, T. 2003. Myönteinen muutos. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Erämetsä, T. 2009. Teoriasta todeksi. Esimiestyö käytännössä. Helsinki: Kariston Kirjapaino Oy.

Frey, B. & Osterloh, M. 2002. Successful Management by Motivation. Berlin: Springer.

Geldenhuys, M., Laba, K., & Venter, C. 2014. Meaningful work, work engagement and organisational commitment. SA Journal of Industrial Psychology. VOL 40 (1).

Hakonen, A. & Nylander, M. 2015. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud. p. Helsinki: Edita.

Hiltunen, A. 2015. Johtamisesta. Helsinki: Talentum Pro.

Himanen, M. 2019. Päivystävä lääkintäesimies. Varsinais- Suomen pelastuslaitos. Turku. Haastattelu 12.10.2019.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. 2016. Tutki ja kirjoita, 21. uud. p. Tammi, Helsinki.

Honkanen, S. 2016. Kokonaispalkitseminen ja työmotivaatio – Miten palkitseminen motivoi? Tampereen yliopisto. Johtamistieteet. Pro gradu.

Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Hämäläinen, P. 2007. Rennosti vastuullinen työssä ja elämässä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Iirola, T. 2014. Ensihoidon ylilääkäri. Ensihoidon pätevyysvaatimukset 1.1.2014 alkaen. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri.

Innokylä. 2019. Innopaja: Käytäntöjen yhteiskehittämisen työpaja.

- Jakosuo, K. 2005. Asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyden väliset yhteydet. Taustatutkimus Suomen Postista. Helsingin Yliopisto. Maatalous-metsätieteellinen tiedekunta. Taloustieteen laitos. Helsinki. Akateeminen väitöskirja.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2011. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Kauhanen, J. 2010. Suorituksen johtaminen ja palkitseminen. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2008. Työ leipälajina - Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: PS- kustannus.
- Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: Sanoma Pro.
- Kuisma, M., Holmström, P., Nurmi, J., Porthan, K. & Taskinen, T. 2018. Ensihoito. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Kylmälä, A. 2016. Työhön sitoutumisen diskurssit nuorten sairaanhoitajien puheessa. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalipsykologia. Pro Gradu- tutkielma.
- Liinalaakso, V., Moisio, E. & Tiihonen, J. 2016. Reilu johtamisjärjestelmä. Helsinki: Teknologiainfo Teknova Oy.
- Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita.
- Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Lönnqvist, J. 2005. Johtajan ja johtamisen psykologiasta kohti parempaa ihmisten johtamista. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Meretniemi, I. 2012. Esimiehen opas kehityskeskusteluihin. Helsinki: Talentum Media Oy.

Niermeyer, R. & Seyffert, M. 2004. Motivaatio. Helsinki: Maskun kirjapaino Oy.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Juva: WS Bookwell Oy

Piirainen, A. 2012. Työmotivaatio ja henkilöstön motivointikeinot esimiestyössä. Helsingin yliopisto. Maatalous-metsätieteellinen tiedekunta. Taloustieteet. Pro gradu.

Pylkkänen, J. 2011. Palkitsemisen vaikutus työntekijän työmotivaation parane-
miseen. Tampereen yliopisto. Johtamistieteet. Pro gradu.

Ristikangas, V., Aaltonen, T. & Pitkänen, E. 2015. Asiantuntijasta esimies. In-
nostusta ja arvostusta esimiestyöhön. Vantaa: Hansa Print Oy.

Robbins, S., Judge, T. & Campbell T. 2010. Organizational behaviour. England:
Pearson Education.

Ropo, A., Eriksson, M., Sauer, E., Lehtimäki, H., Keso, H., Pietiläinen, T. & Koi-
vunen, N. 2005. Jaetun johtajuuden särmät. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki:
Tietosanoma.

Smolander, T. 2017. Työmotivaatioprofiilit terveydenhuollon ammattilaisilla. Yh-
teydet työtyytyväisyyteen ja työyhteisökäyttäytymiseen. Tampereen yliopisto.
Yhteiskuntatieteet. Pro Gradu.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Laatu ja potilasturvallisuus ensihoidossa ja
päivystyksessä: Suunnittelusta toteutukseen ja arviointiin

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Ohje ensihoitopalvelun palvelutasopäätök-
sen laatimiseksi

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 585/2017.

Tiilikainen, S. 2019. Hoitotyöntekijöiden organisaatiomuutokseen sitoutuminen.
Itä- Suomen yliopisto. Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. Terveystieteiden
tiede. Pro gradu- tutkielma

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Juva: Bookwell Oy.

Viitala, R. 2003. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen–Strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri. 2019. Palvelutasopäätös.

Varsinais-Suomen pelastuslaitos. 2019. Pelastus- ja ensihoitopalvelut.

Virtanen, M. 2019. Ensihoidon kenttäjohtaja. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri. Turku. Haastattelu 25.10.2019.

Wallin, O. 2012. Hyvinvointityöhön sitoutuminen. Diskurssianalyysi työhön sitoutumisesta perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmista. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Väitöskirja.

LIITE 1. Kyselyn saatekirje



Saatekirje

Arvoisa vastaanottaja,

16.1.2020

Olen Elina Kovanen ja opiskelen LAB ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa, sosiaali- ja terveysalan kehittämistä ja johtamista.

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää erilaisia tekijöitä, jotka tukevat Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella työskentelevien ensihoitajien työhön sitoutumista ja selvittää lähiesimiesten vaikutusmahdollisuuksia ensihoitajien työhön sitoutumiseen.

Opinnäytetyö toteutetaan kyselytutkimuksena, johon kohteliaimmin pyydän sinua osallistumaan. Osallistuminen on vapaaehtoista ja ehdottoman luottamuksellista. Tutkimuksen tekemiseen on saatu asianmukainen lupa Varsinais-Suomen pelastuslaitokselta. Kaikki vastaukset käsitellään nimettömästi ja tutkimuksen tekijää sitoo salassapitovelvollisuus. Tutkimusaineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua asianmukaisesti. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan sen valmistuttua www.theseus.fi

Kysely on auki 2.2.2020 klo.23.59 saakka ja vastaamiseen menee aikaa noin 15 minuuttia.

Kyselyyn pääset seuraavasta linkistä:

Lisätietoja voit kysyä sähköpostitse.

Yhteistyöstä kiittäen

Elina Kovanen
Sairaanhoitaja YAMK- opiskelija
elina.kovanen@student.lab.fi

LIITE 2. Suostumuslomake

Sosiaali- ja terveysala

Suostumus

Varsinais- Suomen pelastuslaitoksen lääkintäesimiesten vaikutusmahdollisuudet ensihoitajien työhön sitoutumiseen

Elina Kovanen

Olen saanut riittävästi tietoa kyseisestä opinnäytetyöstä ja olen ymmärtänyt saamani tiedot. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut kysymyksiini riittävät vastaukset. Tiedän, että minulla on mahdollisuus keskeyttää osallistumiseni missä tahansa vaiheessa.

Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan tähän opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen.

Opinnäytetyössä kerättyä aineistoa hyödynnetään vain tämän opinnäytetyön aineistona.

Aika ja paikka

Osallistujan allekirjoitus

Opinnäytetyön tekijä



**OPINNÄYTETYÖTÄ KOSKEVA
TIETOSUOJAILMOITUS**

**EU:n yleinen tietosuoja-asetus
(2016/679)
artiklat 13 ja 14
Laatimispäivämäärä: 21.10.2019**

Mitä tarkoitusta varten henkilötietoja kerätään?

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten sitoutuneita ensihoitajat ovat työskenteleeseen Varsinais- Suomen pelastuslaitoksella ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Opinnäytetyön tavoitteena on löytää erilaisia tekijöitä tai keinoja, jotka tukevat Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella työskentelevien ensihoitajien työhön sitoutumista ja samalla selvitetään lähiesimiesten vaikutusmahdollisuuksia ensihoitajien työhön.

Kysely toteutetaan Webropol-kyselynä Varsinais- Suomen pelastuslaitoksella työskenteleville ensihoitajille.

Mitä tietoja kerätään?

Kyselyyn vastaajilta kerätään seuraavat tiedot: ikä, sukupuoli, koulutus, työkokemus, työsopimuksen tila

Millä perusteella tietoja kerätään?

Tiedot keräämme ainoastaan rekisteröidyltä itseltään. Rekisteröity antaa suostumuksensa kyselylomakkeessa olevassa kysymyksessä; ”Tässä kyselyssä antamani vastauksia saa käyttää opinnäytetyössä.”

Mistä kaikkialta henkilötietoja kerätään?

Tiedot kerätään vain rekisteröidyltä itseltään.

Kenelle tietoja siirretään?

Kaikki tiedot siirretään ainoastaan opinnäytetyön tekijälle.

Minne tietoja siirretään?

Kerättyjä tietoja ei siirretä EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

Miten tietoja säilytetään?

Opinnäytetyön laatijaa on ohjeistettu salassapitovelvollisuudesta koskien opinnäytetyön laatimisen yhteydessä kerätyissä tiedoista. Kyselyt toteutetaan Webropol- kyselynä, siihen vastataan anonyymisti ja tietoja käsittelee ainoastaan opinnäytetyön tekijä. Kaikkia vastauksia käsitellään tietoturvallisilla palvelimilla. Tiedot säilytetään sähköisesti salasanan takana, salasana on ainoastaan opinnäytetyön tekijän tiedossa.

Kuinka kauan kerättyä aineistoa säilytetään?

Kerätty kyselytutkimuksen aineisto säilytetään ainoastaan opinnäytetyön arviointiin saakka, jonka jälkeen aineisto kokonaisuudessa hävitetään asianmukaisesti.

Millaista päätöksentekoa?

Aineiston käsittelyssä ei tehdä automaattisia päätöksiä.

Oikeutesi

Rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, milloin henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Tutkimuksen keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoja.

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietolainsäädäntöä.

Rekisteröidyllä on seuraavat EU:n yleisen tietosuojasetuksen mukaiset oikeudet:

- a) Rekisteröidyn oikeus tarkistaa itseään koskevat tiedot.
- b) Rekisteröidyn oikeus tietojensa oikaisemiseen.
- c) Rekisteröidyn oikeus tietojensa poistamiseen. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta, jos tietojen käsittely on tarpeen yleisen edun mukaisia arkistointitarkoituksia taikka tieteellisiä tai historiallisia tutkimustarkoituksia tai tilastollisia tarkoituksia varten, jos oikeus tietojen poistamiseen estää tai suuresti vaikeuttaa henkilötietojen käsittelyä
- d) Rekisteröidyn oikeus tietojen rajoittamiseen.
- e) Rekisteröidyn oikeus siirtää tiedot toiselle rekisterinpitäjälle.

Tutkimusrekisterin tiedot

*Rekisterin nimi: YAMK- opinnäytetyön henkilötietorekisteri, kertatutkimus
Tutkimuksen kesto: 1.8.2019- 1.4.2020*

Rekisterinpitäjän ja yhteys henkilön tiedot

Elina Kovanen, elina.kovanen@student.lab.fi



Tutkimuksen suorittaja

Elina Kovanen

LIITE 4. Tutkimuslupahakemus



Tutkimuslupahakemus

Organisaatio, jolta tutkimuslupa haetaan Varsinais-Suomen pelastuslaitos
Opinnäytetyön tekijän organisaatio ja organisaation osoite Varsinais-Suomen pelastuslaitos Eerikinkatu 35, 20100 Turku
Opinnäytetyön nimi Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen lääkintäesimiesten vaikutusmahdollisuudet ensihoitajien työhön sitoutumiseen
Opinnäytetyön ohjaajat Lehtori Antti Kosonen ja lehtori Kristiina Helminen
Opinnäytetyösuunnitelman tiivistelmä Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella on viime vuosina ollut ensihoitajien keskuudessa suurta vaihtuvuutta. Vaihtuvuuden syyt eivät ole tiedossa. Opinnäytetyön tavoitteena on löytää erilaisia tekijöitä, jotka tukevat Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella työskentelevien ensihoitajien työhön sitoutumista ja selvittää lääkintäesimiesten vaikutusmahdollisuuksia ensihoitajien työhön sitoutumiseen.
Tutkimusmenetelmien kuvaus Tutkimuksessa käytetään kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kysely toteutetaan Webropol-kyselyllä.
Tutkimusaineiston säilyttäminen ja hävittäminen Opinnäytetyön tekijällä on salassapitovelvollisuus. Tiedot kerätään Webropol-kyselyllä ja vain opinnäytetyön tekijä käsittelee vastauksia. Kerätty aineisto säilytetään opinnäytetyön arviointiin saakka, jonka jälkeen aineisto kokonaisuudessaan hävitetään.
Opinnäytetyön aikataulu Opinnäytetyön toteutus vuoden 2019 loppu vuoden alkana, opinnäytetyön suunnitelma esitetään 21.11.2019
Opinnäytetyön hyödyntäminen Opinnäytetyön tulokset antavat tietoja työnantajalle ja mahdollistaa tuloksien hyödyntämisen jatkossa.
Allekirjoitukset ja yhteystiedot Turku 22.11.2019 Paikka ja aika  ELINA KORVONEN Hakijan allekirjoitus Hakijan nimenselvennys elina.korvonen@student.saimaa.fi Hakijan sähköpostiosoite ja puhelinnumero Lappeenranta 26.11.2019 Paikka ja aika  Kristiina Helminen Vastaavan ohjaajan allekirjoitus Vastaavan ohjaajan nimenselvennys kristiina.helminen@saimaa.fi Vastaavan ohjaajan sähköpostiosoite ja puhelinnumero

Tutkimusluvan myöntämistä koskeva päätös

- ☒ Tutkimuslupa myönnetään hakemuksen mukaisena
- ☐ Tutkimuslupa myönnetään muutoksin (selvitys ja muutosvaatimukset perusteluihin)
 - ☐ Tutkimuslupaa ei myönnetä (selvitys perusteluihin)

Perustelut:

Tutku 22.10.2019

Paikka ja aika



Mika Kontio
pelastuspäällikkö

Hyväksyjän allekirjoitus ja nimenselvennys

LIITE 5. Webropol- kyselylomake työntekijöille

Kysely Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoitajille

SAATEKIRJE

Arvoisa vastaanottaja

16.1.2020

Olen Elina Kovanen ja opiskelen LAB ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa, sosiaali- ja terveysalan kehittämistä ja johtamista.

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää erilaisia tekijöitä, jotka tukevat Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella työskentelevien ensihoitajien työhön sitoutumista ja selvittää lähiesimiesten vaikutusmahdollisuuksia ensihoitajien työhön sitoutumiseen.

Opinnäytetyö toteutetaan kyselytutkimuksena, johon kohteliaimmin pyydän sinua osallistumaan. Osallistuminen on vapaaehtoista ja ehdottoman luottamuksellista. Tutkimuksen tekemiseen on saatu asianmukainen lupa Varsinais-Suomen pelastuslaitokselta. Kaikki vastaukset käsitellään nimettömästi ja tutkimuksen tekijää sitoo salassapitovelvollisuus. Tutkimusaineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua asianmukaisesti. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan sen valmistuttua www.theseus.fi.

Kysely on auki 2.2.2020 klo.23.59 saakka ja vastaamiseen menee aikaa noin 15 minuuttia.

Lisätietoja voit kysyä sähköpostitse.

Yhteistyöstä kiittäen

Elina Kovanen
Sairaanhoidtaja YAMK- opiskelija
elina.kovanen@student.lab.fi

1. Hyväksyn, että lomakkeelle antamiani tietoja käsitellään vastausten käsittelyn vaatimassa laajuudessa.

☐ Kyllä

2. Olen

☐ nainen

☐ mies

☐ muu

3. Ikä

- ☐ 18-24 vuotta
- ☐ 25-29 vuotta
- ☐ 30-34 vuotta
- ☐ 35-39 vuotta
- ☐ 40 vuotta tai yli

4. Työkokemus ensihoidossa

- ☐ alle 1 vuosi
- ☐ 1-5 vuotta
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ 11-14 vuotta
- ☐ yli 15 vuotta

5. Työkokemus Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella

- ☐ alle 1 vuosi
- ☐ 1-5 vuotta
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ 11-14 vuotta
- ☐ yli 15 vuotta

6. Toimin ensihoidossa

- ☐ hoitotasolla
- ☐ perustasolla

7. Työsuhde on

- ☐ vakitunen
☐ määräaikainen

MOTIVAATIO

8. Arvioi seuraavien väittämien paikkaansa pitävyyttä omalla kohdallasi.

5 = Täysin samaa mieltä
3 = En osaa sanoa
1 = Täysin eri mieltä

4 = Jossain määrin samaa mieltä
2 = Jossain määrin eri mieltä

	5	4	3	2	1
Olen motivoitunut ja kiinnostunut työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on monipuolista ja haastavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen työni hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärän lisääntyminen on vähentänyt motivaatiotani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työmotivaation puutetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen onnistumisen tunteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kuinka merkityksellisinä pidät seuraavia tekijöitä motivaatiosi kannalta?

5 = merkitys erittäin suuri
3 = ei suuri eikä pieni
1 = merkityksetön

4 = merkitys suuri
2 = merkitys pieni

	5	4	3	2	1
Työpaikan pysyvyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mukavat työtoverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muiden työntekijöiden arvostus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn yhteiskunnallinen arvostus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen tasapuolisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	5	4	3	2	1
Henkilöstön vaihtuvuus (sijaiset, pätkätyöt)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisten ristiriitojen avoin käsittely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Kuinka tyytyväinen kaiken kaikkiaan olet työhösi?

- ☐ erittäin tyytyväinen
- ☐ melko tyytyväinen
- ☐ en tyytyväinen enkä tyytymätön
- ☐ melko tyytymätön
- ☐ erittäin tyytymätön

11. Mitkä asiat motivoivat sinua tulemaan töihin?

12. Mitkä asiat heikentävät työmotivaatiosi?

SISÄINEN JA ULKOINEN MOTIVAATIO

13. Kuinka merkityksellisinä pidät seuraavia tekijöitä motivaatiosi kannalta?

5 = merkitys erittäin suuri

4 = merkitys suuri

3 = ei suuri eikä pieni

2 = merkitys pieni

1 = merkityksetön

	5	4	3	2	1
Tyytyväisyys työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikutusmahdollisuudet työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivoiva työyhteisö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn monipuolisuus ja haasteellisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoin työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	5	4	3	2	1
Onnistumisen kokemukset työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus itsensä kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ASENNE JA URAMOTIVAATIO

14. Arvioi seuraavien väittämien paikkaansa pitävyyttä omalla kohdallasi.

5 = Täysin samaa mieltä

4 = Jossain määrin samaa mieltä

3 = En osaa sanoa

2 = Jossain määrin eri mieltä

1 = Täysin eri mieltä

	5	4	3	2	1
Näen ammatillisen kehittymisen tärkeänä osana työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimityöskentely on merkityksellinen osa työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työolosuhteet ovat merkityksellinen tekijä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työssäni onnistumisen kokemuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun kuuluu saada arvostusta tekemästäni työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työstä saatava arvostus on yhteydessä työpaikassa pysymiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Arvioi seuraavien väittämien paikkaansa pitävyyttä omalla kohdallasi.

5 = Täysin samaa mieltä

4 = Jossain määrin samaa mieltä

3 = En osaa sanoa

2 = Jossain määrin eri mieltä

1 = Täysin eri mieltä

	5	4	3	2	1
Haluan edetä urallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn etenemään uralla nykyisessä työpaikassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	5	4	3	2	1
Koulutus ja työtehtävä vastaavat toisiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamiseni on riittävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän uralla etenemistä tärkeänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen kuuluvani organisaatioon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kiintynyt organisaatioon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin yleensä kertoa työskenteleväni nykyisellä työnantajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Kuinka usein ajattelet irtisanoutumista

- ☐ en koskaan
- ☐ harvoin
- ☐ usein
- ☐ jatkuvasti

17. Etsitkö uutta työpaikkaa

- ☐ en koskaan
- ☐ harvoin
- ☐ usein
- ☐ jatkuvasti

18. Koetko työsuhteesi turvatuksi?

- ☐ Kyllä, koska
- ☐ En, koska

19. Tarjoaako työnantaja riittävästi työajan joustoja?

- ☐ Kyllä, koska
- ☐ Ei, koska

20. Oletko suunnitellut kokonaan alan vaihtoa??

- ☐ Kyllä, koska
- ☐ En, koska

SITOUTUMINEN

21. Arvioi seuraavien väittämien paikkaansa pitävyyttä omalla kohdallasi.

5 = Täysin samaa mieltä

4 = Jossain määrin samaa mieltä

3 = En osaa sanoa

2 = Jossain määrin eri mieltä

1 = Täysin eri mieltä

	5	4	3	2	1
Palkka lisää työhön sitoutumista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön sitoutumista lisää hyvät työajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön sitoutumista lisää oma asenne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn palkitsevuuden puute vähentää työhön sitoutumista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työn olevan liian vaativaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töihin on mukava tulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähden yleensä hyvillä mielin töistä kotiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vahva kollegiaalisuus vaikuttaa työyhteisössä pysymiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelen työpaikassani enemmän tarpeesta kuin halusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan sijainti lisää sitoutumistani työpaikkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Mitkä tekijät saivat sinut sitoutumaan työnantajaasi paremmin?

23. Mitä toimenpiteitä niiden toteuttaminen edellyttäisi?

PALKITSEMINEN

24. Valitse näistä vaihtoehtoista se, joka vastaa parhaiten mielipidettäsi työstäsi?

- ☐ Palkka on ehdottomasti tärkein
- ☐ Palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö
- ☐ Työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka
- ☐ Työn sisältö on ehdottomasti tärkein

25. Valitse näistä se vaihtoehto, joka vastaa tyytyväisyyttäsi saamasi palkkaan?

- ☐ erittäin tyytyväinen
- ☐ melko tyytyväinen
- ☐ en tyytyväinen enkä tyytymätön
- ☐ melko tyytymätön
- ☐ erittäin tyytymätön

26. Kun olet suoriutunut työstäsi erityisen hyvin, millä tavoin toivoisit asian huomioitavan?

27. Onko mielessäsi palkitsemistapoja, joita ei ole käytössä, mutta kokisit tärkeänä?

28. Valitse 5 sopivinta vaihtoehtoa, jotka saadessasi motivoivat sinua parantamaan

työsuoritustasi?

- ☐ Ravintoetu (lounassetelit, alennukset eri ruokapaikoista/kaupoista)
- ☐ Liikuntasetelit/kulttuurisetelit (Smartum)
- ☐ Lakisääteistä laajempi terveydenhuolto (hammaslääkäri, fysioterapia, erikoislääkäripalvelut)
- ☐ Vastuualueet
- ☐ Henkilökohtainen palkanlisä
- ☐ Lakisääteistä laajempi vakuutus (matka- ja/tai vapaa-ajanvakuutukset)
- ☐ Urakehitys
- ☐ Kiitos ja tunnustus esimieheltä
- ☐ Mahdollisuus opiskella työn ohessa
- ☐ Tulospalkkio
- ☐ Kielilisiä (5% per kieli työehtosopimuksen mukaisesti)

TYÖYMPÄRISTÖ JA ILMAPIIRI

29. Arvioi seuraavien väittämien paikkaansa pitävyyttä omalla kohdallasi.

5 = Täysin samaa mieltä

4 = Jossain määrin samaa mieltä

3 = En osaa sanoa

2 = Jossain määrin eri mieltä

1 = Täysin eri mieltä

	5	4	3	2	1
Työni aiheuttaa minulle stressiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani on kannustava ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tukea työkavereiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen toimeen työkavereideni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani esiintyy keskinäistä kilpailua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan työskennellä tässä työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joudun kohtaamaan ristiriitoja henkilösuhteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä esiintyvät ristiriidat pyritään aina selvittämään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	5	4	3	2	1
Työyhteisössäni vallitsee luottamus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin työssäni tuoda esille omia vahvuuksiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden hyvät välit vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työilmapiirin vaikuttavan henkilökunnan vaihtuvuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Mitkä kaksi tekijää koet eniten henkisesti kuormittaviksi?

- ☐ Kiire
- ☐ Yhteistyöongelmat
- ☐ Työajat
- ☐ Riittämättömyyden tunne
- ☐ Työn merkityksen vähäisyys
- ☐ Huoli työpaikan menettämisestä
- ☐ Työn luonne
- ☐ Jokin muu, mikä

TYÖN SISÄLTÖ

31. Arvioi seuraavien väittämien paikkaansa pitävyyttä omalla kohdallasi.

5 = Täysin samaa mieltä

4 = Jossain määrin samaa mieltä

3 = En osaa sanoa

2 = Jossain määrin eri mieltä

1 = Täysin eri mieltä

	5	4	3	2	1
Työni on mielenkiintoista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työajat ovat hyvät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus itseni kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelyolosuhteet ovat mieluisat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla vallitsee hyvä yhteishenki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	5	4	3	2	1
Työpaikallani viestintä on toimivaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan työni sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäväni ovat monipuolisia ja haasteellisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni henkisesti raskaaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni fyysisesti raskaaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on palkitsevaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työssäni väkivallan uhkaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiireen vuoksi en ehdi pitää ruokataukoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiireen vuoksi en ehdi kiinnittämään huomiota työergonomiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

32. Arvioi seuraavien väittämien paikkaansa pitävyyttä omalla kohdallasi.

5 = Täysin samaa mieltä

4 = Jossain määrin samaa mieltä

3 = En osaa sanoa

2 = Jossain määrin eri mieltä

1 = Täysin eri mieltä

	5	4	3	2	1
Voin keskustella lähiesimieheni kanssa avoimesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan lähiesimieheltä tukea työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimieheni arvostaa alaisiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedonkulku on avointa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijät otetaan mukaan päätöksentekoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen lähiesimiehen johtamistyylin vaikuttavan työssä jaksamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen lähiesimiehen vaikuttavan haluun pysyä työpaikassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimieheni toiminta lisää työhyvinvointia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	5	4	3	2	1
Lähiesimies kuuntelee työntekijöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimies on luottamusta herättävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen lähiesimiehen tuen olevan tärkeää työyhteisön ongelmien käsittelyssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimieheni puuttuu ristiriitaihin työntekijöiden välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimieheni on kiinnostunut siitä, miten voin työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimieheni arvostaa työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Millainen mielestäsi on hyvä lähiesimies?

34. Millainen merkitys hyvällä esimiestyöllä on sinulle?

PALAUTE

35. Arvioi seuraavien väittämien paikkaansa pitävyyttä omalla kohdallasi.

5 = Täysin samaa mieltä

4 = Jossain määrin samaa mieltä

3 = En osaa sanoa

2 = Jossain määrin eri mieltä

1 = Täysin eri mieltä

	5	4	3	2	1
Saan palautetta työkavereiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen palautteen saamisen tärkeäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positiivinen palaute motivoi minua työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan rakentavaa palautetta lähiesimieheltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimieheni antaa positiivista palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	5	4	3	2	1
Annetusta palautteesta on hyötyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. Millainen palaute on mielestäsi hyvää?
